



## SESIÓN EXTRAORDINARIA No. 210-2018

**MUNICIPALIDAD DE HEREDIA  
SECRETARIA  
CONCEJO MUNICIPAL**

Acta de la Sesión Extra Ordinaria celebrada por la Corporación Municipal del Cantón Central de Heredia, a las dieciocho horas con quince minutos el día Jueves 20 de diciembre del 2018 en el Salón de Sesiones del Concejo Municipal "Alfredo González Flores".

### REGIDORES PROPIETARIOS

Lic. Manrique Chaves Borbón  
**PRESIDENTE MUNICIPAL**

Sra. María Isabel Segura Navarro  
**VICE RESIDENTA MUNICIPAL**

Señora	Gerly María Garreta Vega
Señor	Juan Daniel Trejos Avilés
Señora	María Antonieta Campos Aguilar
Señor	Nelson Rivas Solís
Licda.	Laureen Bolaños Quesada
Señor	Minor Meléndez Venegas
Señor	David Fernando León Ramírez

### REGIDORES SUPLENTE

Señor	Carlos Enrique Palma Cordero
Señora	Elsa Vilma Nuñez Blanco
Señor	Eduardo Murillo Quirós
Señorita	Priscila María Álvarez Bogantes
Señor	Pedro Sánchez Campos
Señor	Álvaro Juan Rodríguez Segura
Señora	Maribel Quesada Fonseca
Señora	Nelsy Saborío Rodríguez
Arq.	Ana Yudel Gutiérrez Hernández

### SÍNDICOS PROPIETARIOS

Licda.	Viviam Pamela Martínez Hidalgo	Distrito Primero
Señora	Maritza Sandoval Vega	Distrito Segundo
Señor	Alfredo Prendas Jiménez	Distrito Tercero
Señora	Nancy María Córdoba Díaz	Distrito Cuarto
Señor	Rafael Barboza Tenorio	Distrito Quinto

### SÍNDICOS SUPLENTE

Señor	Rafael Alberto Orozco Hernández	Distrito Segundo
Señora	Yuri María Ramírez Chacón	Distrito Quinto

### AUSENTES

Señora	Laura de los Ángeles Miranda Quirós	Distrito Tercero
Señor	Edgar Antonio Garro Valenciano	Síndico Suplente

### ALCALDE MUNICIPAL, ASESORA LEGAL Y SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL

MBA.	José M. Ulate Avendaño	Alcalde Municipal
MSc.	Flory A. Álvarez Rodríguez	Secretaria Concejo Municipal
Licda.	Priscila Quirós Muñoz	Asesora Legal

**ARTÍCULO I:** Saludo a Nuestra Señora La Inmaculada Concepción Patrona de esta Municipalidad.

## **ARTÍCULO II: AUDIENCIAS**

1. Roy Chaverri Chacón – Asesor Sindical - ANEP  
Asunto: Exponer proyecto de Convención Colectiva de Trabajo en la Municipalidad de Heredia. [roychaverri@anep.or.cr](mailto:roychaverri@anep.or.cr)

El señor Walter Quesada – Secretario Adjunto de ANEP brinda un saludo al Concejo Municipal y señala que se siente muy cómodo acá, por tanto agradece que les hayan brindado este espacio para exponer el tema. Indica que este es un instrumento que permite muy buenas relaciones laborales, ya que la mejor manera de tener relaciones laborales de respeto es a través de una convención colectiva. Agradece a todos por la audiencia brindada.

El señor Roy Chaverri agradece el espacio y la oportunidad que les dan para exponer la propuesta, por tanto procede a realizar la exposición, misma que se transcribe en forma literal.

### LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- La libertad sindical es un derecho laboral colectivo, un derecho humano fundamental, frente a la autoridad patronal.
- Personas trabajadoras como actores sociales por medio de la organización sindical.
- La negociación colectiva es el mecanismo de autonomía colectiva para establecer derechos y mayor protección de la clase trabajadora.  
La negociación debe ser libre, voluntaria y de buena fe

### CONVENIOS INTERNACIONALES

- Convenio 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación.
- Convenio 98: Sobre derecho de sindicación y negociación colectiva.
- Convenio 135: Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en a empresa.

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA

*“...entenderemos por negociación colectiva, los procedimientos y encuentros formales, entre los representantes de los empleadores, por un lado, y los trabajadores o sus organizaciones sindicales, por el otro, con el objetivo final de suscribir acuerdos, actas o convenios, relativos tanto a las condiciones de trabajo, como sobre temas de interés para los sectores involucrados.” (Mario Blanco Vado)*

### PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Negociación libre y voluntaria: prohibición de injerencias por parte de terceros, incluido los mismos Estados en el proceso de negociación que menoscaben la autonomía colectiva de las partes negociadoras.
- Negociación de buena fe: respeto mutuo de las partes negociadoras a los compromisos asumidos en las convenciones colectivas de trabajo, lo anterior a fin de establecer condiciones laborales sobre una base sólida y estable que permita mantener el equilibrio interno del convenio colectivo.

### QUÉ ES UNA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO (CCT)?

*“la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, la figura jurídica que serviría a la clase trabajadora para tratar de cumplir la finalidad inmediata del derecho de trabajo, a la que hemos caracterizado como la elevación permanente de las condiciones de vida de los hombres” (Mario de la Cueva)*

- ▶ Es un instrumento mediante el cual uno o varios sindicatos de personas trabajadoras y uno o varios patronos, de manera consensuada, negociada, reglamentan las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

- ▶ La Convención Colectiva de Trabajo tiene rango de ley, lo cual quiere decir que su contenido es de acatamiento obligatorio para las partes que la suscriben; y todos los contratos de trabajo presentes y futuros, deben sujetarse a sus disposiciones.
- ▶ Es una verdadera oportunidad para que las personas trabajadoras mejoren las condiciones mínimas reconocidas en la ley ordinaria y regulen aspectos que quizá no están muy desarrollados en el ordenamiento jurídico nacional, como el tema del acoso laboral, por ejemplo.

#### MARCO JURÍDICO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

- Convenio 98 de OIT
- Constitución Política de la República (Art. 62)
- Código de Trabajo (Título tercero, artículos del 54 al 65)
- Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el sector público.

#### ¿QUIÉN ES EL TITULAR DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS?

La negociación de las Convenciones Colectivas es exclusiva de los sindicatos:

- Cuando más de la tercera parte de las personas trabajadoras estén afiliadas a un sindicato el patrono estará obligado a negociar con ese sindicato. (Art. 56 CT)
  - Cuando hay varios sindicatos, se negocia con el que tenga al mayor número de personas trabajadoras afectadas por la negociación.
  - Si hay varios sindicatos de diversas profesiones se puede poner de acuerdo para negociar una sola convención para todos o bien una para cada sector.
- Las empresas, instituciones o dependencias del Estado que se dispongan a negociar y suscribir una convención colectiva, deberán acreditar una delegación del más alto nivel.
  - En caso de conflicto en la determinación de la organización u organizaciones sindicales legitimadas para negociar y suscribir una convención colectiva, el jerarca de la institución, o cualquiera de las organizaciones sindicales involucradas, podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social su intervención.

#### A QUIENES CUBRE LA CONVENCIÓN COLECTIVA?

Las Convenciones Colectivas tienen fuerza de ley entre las partes:

- Sindicatos que la negocian.
- Aquellas personas que trabajan en la empresa aunque no la hayan negociado.
- Aquellos trabajadores y trabajadoras que ingresen a la empresa o institución durante la vigencia de la convención.

#### REGULACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

- En el sector Público no puede negociarse convenciones colectivas que estén reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo; esto cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria)
- Es posible celebrarlas cuando la negocian personas trabajadoras del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el derecho común.
- Corresponde a la administración y a los jueces, en caso que se eleve a juicio laboral, definir sobre la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si las personas trabajadoras involucradas, dada la naturaleza de las funciones que cumplen, están reguladas por el derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetas activas en la aplicación de las convenciones colectivas.

#### PERSONAL INCLUIDO

- Regidos por el Código de Trabajo
- Aquellas personas trabajadoras del sector público que no realizan gestión pública.
- Que no estén regulados por el Estatuto del Servicio Civil y su reglamento.

#### PERSONAL EXCLUIDO

Según el artículo 2 del Reglamento para Negociación de CCT:

- Los Ministros, Viceministros, Oficiales Mayores, el Procurador General y Procurador General Adjunto, el Contralor General y Subcontralor General y el Defensor y Defensor Adjunto de los Habitantes de la República.

- El personal de las empresas o instituciones a las que se refiere el artículo anterior, cuando se trate de quienes ocupen los cargos de miembros de Juntas Directivas, Presidentes Ejecutivos, Directores Ejecutivos, Gerentes, Subgerentes, Auditores, Subauditores o jerarcas de las dependencias internas encargadas de la gestión de ingresos o egresos públicos.
- El personal de cualquiera de las administraciones mencionadas en el artículo anterior, cuando ya se encontraren cobijados por un laudo arbitral o por otra convención colectiva, sin perjuicio de poder negociar conforme a las normas aquí establecidas, una vez que concluya el plazo de vigencia de esos instrumentos colectivos, si no se prorroga conforme a la ley o a sus propias disposiciones.
- El personal indicado en los artículos 3, 4 y 5 del Estatuto del Servicio Civil, con la salvedad de las personas trabajadoras interinas mencionadas en este último numeral, los que sí podrán derivar derechos de las convenciones colectivas a que se refiere este Reglamento.

Según el artículo 3 del Estatuto del Servicio Civil:

- a) Los funcionarios de elección popular;
- b) Los miembros de la fuerza pública, o sea aquéllos que estén de alta en el servicio activo de las armas por la índole de las labores o funciones que ejecuten, excepto el personal de los Departamentos de Extranjeros y Cédulas de Residencia y de Migración y Pasaportes y el personal de las Bandas Militares; y
- c) Los funcionarios y empleados que sirvan cargos de confianza personal del Presidente o de los Ministros.

#### TEMAS QUE DEBEN ESPECIFICARSE

- Intensidad y calidad del trabajo.
- Jornada de trabajo, descansos y vacaciones.
- Salarios: incentivos salariales a la productividad, asignación, cálculo y pago de todo tipo de pluses salariales, tales como dedicación exclusiva, disponibilidad, desplazamiento, zonajes, peligrosidad, etc.
- Profesiones, oficios, actividades y lugares que comprende.
- Derechos y garantías sindicales tanto para los dirigentes de las organizaciones como para los mismos sindicatos: derechos de reunión, facilidades para el uso de locales, permisos para dirigentes con y sin goce de salario, facilidades para la divulgación de actividades, etc. Es entendido que la aplicación de las garantías, aquí mencionadas no deberá alterar en forma grave o imprudente, el funcionamiento eficiente ni la continuidad de los servicios esenciales de cada institución o dependencia.
- La fiscalización de la administración de los regímenes de ingreso, promoción y carrera profesional, sin perjuicio de lo que establezcan las normas legales y reglamentarias que existan en cada institución o dependencia, las cuales serán de acatamiento obligatorio.

La elaboración interna de manuales descriptivos de puestos y la aplicación de procedimientos internos para la asignación, reasignación, recalificación y reestructuración de puestos, dentro de los límites que establezcan las directrices generales de la autoridad presupuestaria, las normas del estatuto de servicio civil y su reglamento u otras normas estatutarias. Es entendido que cualquier acuerdo tomado en este campo, que no contravenga expresamente lo dispuesto por las directrices generales de la mencionada autoridad o las disposiciones de dicha normativa, no podrá ser en ningún caso objetada por indicada autoridad

- La aplicación de sanciones disciplinarias, siempre y cuando no se haga renuncia expresa ni tácita de las facultades legales o reglamentarias otorgadas en esta materia a los jerarcas de cada institución o dependencia.
- Procedimientos y políticas de asignación de becas y estímulos laborales.
- La creación y funcionamiento de órganos bipartitos y paritarios, siempre y cuando no se delegue en ninguno de ellos competencias de derecho público correspondientes a los jerarcas de cada institución, definidas por ley o reglamento.
- Derecho de las organizaciones de los trabajadores y de sus dirigentes, de ser atendidos y respondidas sus solicitudes, en el menor tiempo posible, por parte de los jerarcas de cada institución o dependencia, con la única excepción de solicitudes que fueren abiertamente impertinentes o innecesarias.
- Las medidas de seguridad e higiene y de salud ocupacional, así como medidas precautorias en caso de desastres naturales.
- Derecho de las personas trabajadoras y de sus organizaciones a contar con una información oportuna y veraz de los proyectos o decisiones de los órganos colegiados y gerencias de cada

institución o dependencia, cuando los afecten directamente o puedan representar un interés público.

- Duración de la convención que puede ser de 1 a 3 años. (plazo que puede ser prorrogable si dentro del mes anterior que venza el plazo la Convención no se denuncia por un 60% de personas trabajadoras y cuando son los patronos deben tener trabajando al menos al 60 de trabajadores/trabajadoras afectadas por la convención denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)
- Todo lo relacionado con la aplicación, interpretación y reglamentación de la misma convención colectiva.
- Fecha y lugar de celebración. y firma.
- Duración de la convención que puede ser de 1 a 3 años. (plazo que puede ser prorrogable si dentro del mes anterior que venza el plazo no se denuncia por un 60% de personas trabajadoras o cuando son los patronos los que desean denunciarla deben tener trabajando al menos al 60% de trabajadores/trabajadoras afectadas por la convención. La denuncia se hace ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)
- Todo lo relacionado con la aplicación, interpretación y reglamentación de la misma convención colectiva.
- Fecha, lugar de celebración y firma.

#### Ruta Crítica

Elaboración de propuesta de convención

Legitimación de la Organización Sindical

Escogencia de quién representara la parte patronal e informe (15 días)

Comisión de políticas para la Negociación (Salvo Universidades, Municipalidades y CCSS)

Negociación entre partes, con posibilidad de intervención MTSS

Texto completo con las cláusulas que fueron negociadas, 1. Presupuesto

2. Aspectos legales y 3. Oportunidad

Se envía a la Dirección General de Asuntos Laborales del MTSS

Seguidamente da a conocer la propuesta de Convención Colectiva ANEP- Municipalidad de Heredia, la cual dice:

### CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CELEBRADA ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA REPRESENTADAS EN ESTE ACTO POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) Y LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA

Entre nosotros, MUNICIPALIDAD DE HEREDIA, representada para este acto por Jose Manuel Ulate Avendaño, mayor, divorciado, Profesional en ciencias políticas, vecino de Mercedes Norte Heredia, portador de la cédula de identidad número 4-\*\*\*\*-\*\*\*\*, en mi condición de Alcalde Municipal, con cédula jurídica número \*\*\*\*\*, según resolución No \*\*\*\*\* del Tribunal Supremo de Elecciones de las diez horas con quince minutos del tres de enero de dos mil \*\*\*\*, publicada en la Gaceta No \*\* del \*\* de enero de dos mil \*\*, 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, en aplicación de la actual Reforma Procesal Laboral.

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, el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, el Manual Organizativo y el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de Heredia y demás leyes y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de las personas trabajadoras del Sector Público.

#### DISPOSICIONES GENERALES

## ARTÍCULO #01

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

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

Se encuentran excluidas de la presente Convención Colectiva de Trabajo las personas representes superiores de la Municipalidad, entendidos como tales el(la) Alcalde y el(la) Vice-Alcalde, además se encuentran excluidos el(la) Auditor(a) y el(la) Subauditor(a) si lo(la) hubiere, los(las) Funcionarios(as) de confianza de conformidad con la definición del artículo 118 párrafo tercero del Código Municipal y el(la) Asesor(a) Legal del Concejo Municipal.

Las disposiciones de esta Convención se aplicarán a las personas trabajadoras interinas, a plazo fijo u obra determinada y a las contratadas por partidas de sueldo por servicios especiales o jornales ocasionales.

Todo trabajador no sindicalizado, conservando su condición de no afiliado sindical, aportará el 0,5% de su salario mensualmente, a un fondo que administrará el sindicato, dicho fondo se destinará en beneficio de la totalidad de las y los funcionarios municipales este aporte se considera como cargos de representación.

La Municipalidad se compromete a emitir todas las directrices, circulares, reglamentaciones y órdenes que sean necesarias para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas.

## ARTÍCULO #02

Son representantes patronales de la Municipalidad en sus relaciones laborales, el (la) Alcalde titular y suplentes en el ejercicio de sus funciones, y aquellas personas trabajadoras que actúen como tales, conforme a lo establecido en el artículo 5 del Código de Trabajo, todo dentro de las competencias legales de cada uno de ellas y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 577 del Código de Trabajo.

Es representante de la Municipalidad en sus relaciones con ANEP el (la) Alcalde (za) Municipal.

## PROTECCION DE LOS DERECHOS SINDICALES

## ARTÍCULO #03

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 colectivos de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen. Todo ello, 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(za) por el Código Municipal.

## ARTÍCULO #04

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 #05

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 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.

## ARTÍCULO #06

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 suscriptor denuncie alguna violación a la presente cláusula y la misma se compruebe debidamente, se aplicará al funcionario o funcionaria responsable la sanción correspondiente.

#### ARTÍCULO #07

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 y los Convenios Internacionales de la OIT. 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 #08

Cuando algún integrante del Sindicato, Directivo o Directiva Nacional o de la Seccional de ANEP, o bien el representante que éstos designen, requiera 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 tres días hábiles. 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.

### DE LA LIBERTAD SINDICAL

#### ARTÍCULO #09

La Municipalidad y la ANEP deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes a su ejercicio y protección, así como otorgar las facilidades a las(los) representantes de las personas trabajadoras contenidos en los Convenios números 87, 98 y 135 y en la Recomendación 143, instrumentos adoptados todos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica. En este sentido, la Municipalidad 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 y los Convenios Internacionales de la OIT.

#### ARTÍCULO #10

La Municipalidad de Heredia garantiza a todas las personas trabajadoras el libre derecho de sindicalización,

Los y las dirigentes, entendido como tales los/las integrantes de las Juntas Directivas Nacional o Seccionales, los/las delegados(as), los/las candidatos(as) a dichos puestos, y otros mencionados en el artículo 367 del Código de Trabajo, que pertenezcan a cualquier Sindicato legalmente organizado y que se encuentren debidamente acreditados.

Ningún trabajador de esta Municipalidad podrá ser despedido, ni aún con el pago de prestaciones legales, salvo que incurra en la comisión de una falta grave dolosamente. Si un(a) dirigente sindical, incurriera en faltas que podrían acarrear su despido, de previo a ejecutar el mismo deberá permitírsele ejercer su derecho de defensa conforme con las reglas de esta Convención Colectiva y la Recomendación 143 de la OIT. Tampoco podrán ser trasladados(as) en su perjuicio, cuando esto implique un ius variandi abusivo. Esta protección les abriga desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado sus funciones.

Si por alguna razón un(a) dirigente sindical fuese despedido(a) y las Autoridades Jurisdiccionales competentes consideran ilegal su despido, se aplicará el resarcimiento económico establecido en la presente Convención Colectiva. (368 C. Trabajo)

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 #11

La Municipalidad descontará o rebajará, las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por el Sindicato. El monto de las deducciones será girado mensualmente utilizando los medios de pago creados para tal efecto, y según lo solicite el Sindicato.

La Administración se compromete a remitir a solicitud del Sindicato, un desglose detallado donde al menos conste: el nombre de la persona afiliada, los conceptos y montos rebajados por cuotas ordinarias y/o cuotas extraordinarias.

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 según lo establecido en los estatutos del Sindicato. Únicamente cuando la aceptación de dicha afiliación sea comunicada a la Municipalidad, esta podrá dejar de efectuar los rebajos de las cuotas.

## ARTÍCULO #12

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.

Asimismo, para que las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP puedan desarrollar sus actividades, entre ellas reuniones, asambleas, entre otras, la Municipalidad facilitará un espacio físico que posea, excluyendo la Sala de Sesiones del Concejo Municipal, previa solicitud a la administración y siempre que no estén comprometidos.

## ARTÍCULO #13

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

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

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

## LICENCIAS SINDICALES

## ARTÍCULO #14

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

a. A todas las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP para que asistan a las Asambleas Generales Ordinarias anuales del Sindicato y/o de la Seccional de la Municipalidad; y a Asambleas Generales Extraordinarias Nacional o Seccional que se realicen. El permiso se otorgará en horas laborales y deberá ser solicitado al Alcalde con una semana de anticipación.

b. La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario para asistir, dentro o fuera del país, a cursos de capacitación sindical o bien para asistir a Congresos o Convenciones Nacionales o Internacionales, Laborales o de Seguridad Social patrocinados o convocados por la Organización Sindical, por la Federación Nacional de Trabajadores de los Servicios Públicos, por la Central Social Juanito Mora Porras o por la Plataforma Sindical Común Centroamericana. Las licencias se otorgarán por el plazo de duración de los mismos, pero el máximo de permisos no podrá exceder de diez personas trabajadoras por año y de tres personas trabajadoras a la vez. De igual forma, la suma de todas las licencias otorgadas no podrá exceder ciento veinte días hábiles al año, con goce de salario.

c. 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.

d. Cuatro horas hábiles por semana para las reuniones ordinarias de la Directiva de la Seccional ANEP-MUNICIPALIDAD DE HEREDIA. Una vez realizada la Asamblea General donde resulten electos, la Seccional comunicará al Alcalde los nombres de esas personas y el día de reunión. Siempre y cuando la Junta así lo requiera y lo decida mediante acuerdo.

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.

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.

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN ALTERNATIVAS DE CONFLICTOS



## ARTÍCULO #15

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

- a. La Junta estará integrada por 6 integrantes propietarios y 6 suplentes, distribuidos así: 3 propietarios y sus suplentes designados por la Alcaldía y 3 propietarios y sus suplentes designados por la Junta Directiva de la seccional ANEP-MUNICIPALIDAD DE HEREDIA. La Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por un periodo de un año, correspondiendo la primera presidencia al representante de la Alcaldía. El miembro suplente asumirá la titularidad, cuando el titular comunique por escrito, un día antes de la sesión, que no podrá asistir.
- b. Los integrantes serán nombrados por periodos de un año, pudiendo ser reelectos o removidos -en cualquier momento- por quien los hubiera designado.
- c. La Junta será un organismo permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. El quórum lo formarán: cuatro de sus seis miembros.
- d. La Junta sesionará en la Municipalidad de Heredia 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 dos días hábiles 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 con goce salarial correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta, a cualquier reunión o actividad propia del cargo.

## ARTÍCULO # 16

La Junta de Relaciones Laborales conocerá de todas las situaciones que les sean sometidas y que se originen en las relaciones de empleo, la organización del trabajo y la Salud Ocupacional. 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. En materia disciplinaria, la Junta procurará la solución del conflicto mediante la resolución alternativa de conflictos, antes que la imposición de una sanción. Sin embargo, cuando el acuerdo no fructifique, conocerá y emitirá recomendación de toda sanción disciplinaria, inclusive del despido, a excepción de las amonestaciones verbales, que se pretendan aplicar a las personas trabajadoras de la Municipalidad, cuando la persona interesada así lo solicite. Para tal efecto la Junta de Relaciones Laborales velará porque la Municipalidad cumpla con el debido proceso y el derecho de defensa, que esta Convención establece.
- b. El procedimiento ante la Junta de Relaciones Laborales en materia no disciplinaria será el siguiente: La (el) interesada(o) o interesadas(os) deberán gestionar por escrito, ante la Junta, fundamentando y firmando dicha solicitud para que la misma sea analizada. Una vez analizada la queja o solicitud presentada, procederá a emitir la resolución que en derecho corresponda. Cuando la(el) trabajadora(r) o la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos así lo decida, podrá solicitar la presencia de la(el) trabajadora(r) en sus sesiones para tratar su petición, así como solicitar a la SECCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA toda la información necesaria para recomendar sobre el asunto puesto a su conocimiento.
- c. Conocerá y emitirá recomendación de toda solicitud de la persona trabajadora, respecto de todo acto o resolución que afecte o amenace violar sus derechos.
- d. 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.
- e. Conocerá y emitirá recomendación sobre la violación, interpretación o aplicación errónea de las cláusulas de la presente Convención Colectiva.
- f. Conocerá y emitirá recomendación respecto a los resultados de los concursos internos cuando uno de los participantes se lo solicite. La Junta 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.
- g. Conocerá y emitirá recomendación sobre las denuncias que por persecución sindical le plantee el Sindicato o cualquier persona trabajadora.
- h. Conocerá sobre las necesidades de uniformes; equipos y materiales para las personas trabajadoras que le sean comunicados. Conocerá también de los asuntos relacionados con la salud ocupacional de las personas trabajadoras, para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.
- i. Conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado de trabajo aunque no impliquen la comisión de una falta; y de las propuestas de mejoramiento de los servicios y la organización que sean planteados por las partes firmantes de esta Convención. En todos estos casos podrá intervenir conciliatoriamente entre la Municipalidad y las personas trabajadoras.
- j. Divulgar en coordinación con el departamento de Gestión de Personal, la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia la Ley sobre la igualdad social de la mujer, así como otras leyes y pronunciamientos de interés para las personas trabajadoras, en coordinación.

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

m. Procurar en coordinación con el Departamento de Gestión de Personal y la comisión de Salud Ocupacional, 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.

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 sancionatorios disciplinarios, la Junta de Relaciones Laborales deberá emitir su recomendación a más tardar diez hábiles después de recibido el expediente correspondiente por parte de la administración. De agotarse el mencionado plazo sin existir resolución final, la Junta cesará en su intervención y la Municipalidad procederá según lo instruido en el expediente, salvo que la Junta no haya sesionado durante ese plazo por causa imputable a los (las) representantes patronales, en cuyo caso el plazo se prorrogará sin que en tal caso se interrumpa el plazo de prescripción establecido en el artículo 603 del Código de Trabajo. En asuntos de naturaleza no sancionatoria, dicha suspensión no podrá exceder de un plazo máximo de quince días hábiles.

#### ARTÍCULO #17

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:

a. Una vez puesto el caso en su conocimiento por escrito y debidamente fundamentado, 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.

b. Permitirá a los interesados defenderse y exponer sus puntos de vista en tiempo y forma. Cuando así lo decida, podrá solicitar la presencia de la persona trabajadora en sus sesiones para tratar su petición, quien podrá hacerse asistir del abogado y/o dirigente sindical de su elección.

c. Finalizada la investigación la Junta emitirá recomendación sobre el asunto sometido a su conocimiento.

d. 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 privadas.

e. La Administración deberá colaborar y facilitar a la Junta de Relaciones laborales la documentación e información que se requiera para cada caso concreto.

#### ARTÍCULO #18

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.

La Municipalidad dotará a la Junta de un espacio apropiado para realizar sus sesiones así como del material necesario, entendiéndose por tales papelerías, computadora, escritorios, entre otros, siempre y cuando la Junta así lo requiera y solicite. Además en el seno de la Junta se nombrará un integrante que cumpla funciones secretariales.

#### ARTÍCULO #19

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 desafilarse de determinado sindicato, ni se harán promesas o halagos por parte de los funcionarios municipales en ese sentido.

#### ARTÍCULO #20

La intervención de la Junta será recomendativa cuando se trate de procedimientos de investigación seguidos en contra de las (os) trabajadoras (es) sometidos a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales a solicitud de la Alcaldía.

#### ARTÍCULO #21

Podrá conocer la Junta, sin menoscabo de las potestades de la Alcaldía, de los reclamos que formulen las(os) trabajadoras(es) respecto a las violaciones de sus derechos, sobre los traslados de puestos; sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo; de los resultados de los concursos internos y externos; sobre las necesidades de equipos y materiales para las(os) trabajadoras(es); de las denuncias por persecución sindical que formulen las organizaciones, en caso de que existieran. Conocerá también de los asuntos relacionados con el acoso u hostigamiento sexual y laboral y de la salud ocupacional de las(os) trabajadoras(es), para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.

También conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado de trabajo, aunque no impliquen necesariamente la comisión de una falta; así como las

propuestas de mejoramiento de los servicios y reorganización que sean planteados por las partes de la Convención.

Finalmente, la Junta conocerá cualquier otro asunto que le sea sometido por las partes y que esté en su ámbito de competencia. Sin embargo, bajo ninguna circunstancia, conocerá denuncias o solicitudes de carácter anónimo.

#### ARTÍCULO #22

El Alcalde o Alcaldesa delegará en la Junta de Relaciones Laborales los casos que estime conveniente en materia de resolución alternativa de conflictos, solicitando su intervención o arbitraje.

La Junta emitirá a la Alcaldía sus observaciones sobre el caso y recomendará sobre el resultado en la resolución alternativa del conflicto, una posible medida alternativa o la apertura de un órgano del procedimiento.

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

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

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

#### ARTÍCULO #23

La Junta de Relaciones Laborales y Resolución de Conflictos emitirá en un plazo de 90 días naturales, después de la firma de esta Convención, un Reglamento sobre su funcionamiento, atribuciones, plazos y condiciones para recurrir ante ella, el cual será sometido a la Junta Directiva de la SECCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA para la aprobación respectiva.

### DE LAS SANCIONES Y DESPIDOS

#### ARTÍCULO #24

Conforme a lo expuesto en el artículo 149 del Código Municipal, por las faltas en que incurran los empleados Municipales, se aplicarán las siguientes sanciones:

- **AMONESTACIÓN VERBAL:** Cuando se considere que el empleado ha cometido una falta leve y así lo determine el Reglamento interno de trabajo, de lo cual podrá quedar constancia por escrito en su expediente.
- **APERCIBIMIENTO 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 en un periodo de tres meses, 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. También, la suspensión (en cualquiera de sus dos modalidades) será válida, cuando una persona trabajadora incurra en una falta que por su gravedad no amerite una sanción mayor.
- **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. También, cuando una persona trabajadora que habiendo sido suspendida por la misma falta por un periodo superior a 3 días, incurra nuevamente en la misma falta en un periodo de 3 meses.

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

- **SANCION POR DIVULGAR INFORMACION CONFIDENCIAL:** Se impondrá una sanción equivalente a la destitución de su puesto ante la Junta de Relaciones Laborales, para aquel miembro de la misma que divulgue información confidencial relacionada con el proceso y que se considere información confidencial de los funcionarios o funcionarias.

#### ARTÍCULO #25

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 150 del Código Municipal.

## ARTÍCULO #26

Cuando se comuniquen a una persona trabajadora el propósito que tiene la Municipalidad de sancionarla, por la comisión de, faltas graves o gravísimas, la Municipalidad le concederá de tres días de licencia con goce de salario, para la preparación de su descargo.

## ARTÍCULO #27

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 de Relaciones Laborales, y de conformidad con las cláusulas señaladas por la Legislación Laboral.

Para los efectos de la potestad sancionatoria de la Municipalidad, como mínimo se seguirá el siguiente procedimiento:

a. La Municipalidad deberá garantizar el debido proceso, para lo cual deberá notificarle de su intención de sanción o despido al funcionario, y concediéndole un plazo no menor de cinco días hábiles para que presente su oposición a la posible sanción.

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

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

d. De resultar la persona trabajadora despedida, si la Autoridad Jurisdiccional correspondiente, declara ilegal o nulo el despido, la persona trabajadora deberá ser reinstalada en su puesto con los mismos derechos y obligaciones que tenía al momento del despido. Además de lo anterior, la Municipalidad, deberá reconocer a favor de la persona trabajadora, todos los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido y hasta la efectiva reinstalación en el cargo. Si la persona trabajadora no desea reintegrarse al servicio de la Municipalidad podrá optar por el pago de las prestaciones legales correspondientes, en cuyo caso las mismas se liquidarán de conformidad con lo dispuesto por esta Convención.

## ARTÍCULO #28

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

a. Reducción forzosa de servicios, para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos, siempre que esta reorganización afecte por lo menos el 60% de los trabajadores de la Municipalidad.

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

c. En ambos casos (incisos a y b anteriores) la Junta de Relaciones Laborales deberá emitir recomendación sobre los despidos con un mes de anticipación a la reducción y previa comprobación ante la misma, de las circunstancias señaladas en los anteriores incisos, para lo cual deberá realizarse un estudio técnico. La intervención señalada de la Junta de Relaciones Laborales deberá 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.

## ARTÍCULO #29

Las personas trabajadoras que quedaren cesantes de conformidad con el anterior artículo tendrán prioridad de nombramiento durante el año calendario siguiente, en puestos de la misma clase que quedaren vacantes. Además se considerarán asimilados a los trabajadores municipales, exclusivamente para participar en los concursos internos de aquellos puestos que su idoneidad les permita desempeñar. Las condiciones para el reintegro serán las estipuladas en el artículo 586 incisos b) del Código de Trabajo.

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

## ARTÍCULO #30

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), l) del Código de Trabajo, se le deberá aplicar el procedimiento que a continuación se describe:

a. La dependencia encargada de tramitar el procedimiento disciplinario o el órgano instructor, una vez presentado el descargo y habiéndose alegado esa situación para justificar la comisión de la falta, deberá remitir el expediente a la Junta de Relaciones Laborales a más tardar 8 días hábiles posteriores al recibo del descargo.

b. La Junta de Relaciones Laborales deberá determinar de inmediato, si efectivamente la falta es consecuencia del comportamiento provocado por el consumo en exceso o abusivo del alcohol u otras drogas.

c. De haberse constatado por parte de la Junta de Relaciones Laborales 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.

d. 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 en un Centro de Salud, mismo que deberá rendir informes mensuales a la Junta de Relaciones Laborales, en el que se describa la evolución del tratamiento individual. En caso de someterse a un tratamiento de internamiento para superar su dependencia al alcohol u otras drogas, deberá tramitar la licencia por incapacidad con la Caja Costarricense de Seguro Social, para que este expida los comprobantes de incapacidad, NO se suspenderá el contrato de trabajo, por consiguiente se continuará reconociendo el pago del subsidio al salario y demás extremos laborales. Sobre estos compromisos SIN EXCEPCIÓN, se firmará un contrato entre la persona trabajadora y la Junta de Relaciones Laborales.

e. 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.

f. 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.

g. 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 artículo 603 del Código de Trabajo.

h. 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.

## DEL PERIODO DE PRUEBA, TRASLADOS Y PROPIEDAD DEL CARGO

## ARTÍCULO #31

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 determinar los derechos que le corresponden a la persona trabajadora.

## ARTÍCULO #32

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

En cada ocasión la Municipalidad rendirá un informe a la Junta de Relaciones Laborales sobre las razones que den origen a la separación de la persona trabajadora durante su período de prueba.

## ARTÍCULO #33

Transcurrido el período de prueba, toda persona trabajadora obtendrá estabilidad en su puesto y no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en faltas o causales especificadas 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, ausencia por enfermedad, vacaciones y otras sustituciones temporales.

Todas las personas trabajadoras que se encuentren desempeñándose 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 nombrará como trabajadores (as) por tiempo indefinido, con estabilidad en el empleo y se les garantizará el reconocimiento de todas las garantías sociales contempladas en el Código de Trabajo y demás normativa vigente en el país, siempre y cuando hayan superado el período de prueba y su nombramiento hubiere sido fruto de un concurso.

Para el caso de jornadas de servicios especiales, en los que hayan sido realizadas las contrataciones por proyecto, pero luego de finalizado el mismo se considere la necesidad de darle continuidad a su trabajo, se considerará la instalación de la plaza previa justificación.

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

#### ARTICULO #34

Cuando una persona trabajadora sea ascendida, trasladada o permutada a desempeñar otro cargo en forma permanente 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 realizara el cambio, para lo cual se comunicará a la otra parte del cambio por escrito.

#### ARTÍCULO #35

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 6 meses; pudiendo prorrogarse en casos muy calificados hasta por otros 6 meses.

#### ARTÍCULO #36

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

#### ARTÍCULO #37

La Municipalidad garantizará a las personas con alguna 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 sus personas trabajadoras con discapacidad y de sus usuarios.

Asimismo garantizará el principio de no discriminación en el empleo por condiciones étnicas, religiosas, políticas, de orientación sexual o cualquier otra condición.

#### ARTÍCULO #38

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 desmejorarse todos los derechos laborales que le asisten o rebajarse el salario. Para tal efecto deberá presentar los comprobantes 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.

### DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y EL MEJORAMIENTO CONTINUO

#### ARTÍCULO #39

Se establece un sistema de mérito de carrera administrativa, considerando el artículo 135 del Código Municipal, en cuanto a la evaluación y calificación del servicio en la Institución, como garantía a una

adecuada regulación del reclutamiento y selección del personal. Las partes firmantes de esta Convención Colectiva elaborarán en conjunto una propuesta de Reglamento de Carrera Profesional, para que sea aprobado por el Concejo Municipal dentro de los noventa días siguientes a la firma del presente instrumento.

#### ARTÍCULO #40

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

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

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

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

d. 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 al menos dos semanas de anticipación al concurso y de la misma se enviará copia al sindicato.

e. Si ningún concursante reuniera los requisitos se sacará la plaza a concurso externo en que pueda participar cualquier persona que lo desee.

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

g. La Municipalidad no podrá exigirle requisitos o méritos a las personas trabajadoras para optar por una plaza vacante, que no sean indispensables para el desempeño de la misma.

h. Toda aquella persona trabajadora que se considere lesionada en sus derechos, podrá presentar dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación del resultado final del concurso su reclamo y/o oposición, aportando los datos y pruebas que considere pertinentes ante la Junta de Relaciones Laborales.

i. La Junta de Relaciones Laborales revisará el reclamo y se pronunciará conforme el procedimiento que se señala de esta Convención.

j. Toda plaza que a la fecha de suscripción de la presente Convención Colectiva no esté ocupada en propiedad, deberá salir a concurso obligatoriamente, en un período no mayor de cuatro meses. Para tal efecto la Unidad de Recursos de Humanos será la encargada de proceder de conformidad.

#### ARTICULO #41

El Departamento de Recursos Humanos 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 a la Seccional de la ANEP.

#### ARTÍCULO #42

Para garantizar el cumplimiento de la Carrera Administrativa, la Administración elaborará el mecanismo de evaluación del desempeño y el sistema de selección pertinentes.

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 #43

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 Naranjo se compromete a crear las condiciones necesarias para que aquellos funcionarios que realicen funciones diferentes a aquéllas para las que fueron contratados se les dote de la capacitación y plaza correspondiente.

#### ARTÍCULO #44

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

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

b. De demostrarse inopia en esas instancias, para llenar la plaza vacante, se sacará a concurso interno, con participación de todos los trabajadores de la Municipalidad, nombrados en propiedad debe incluirse interinos en igualdad de condiciones.

c. Si realizado el concurso interno, se demostrase inopia de trabajadores calificados, la Dirección 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 vacantes de puestos profesionales, con requisito legal obligatorio, de poseer algunos trabajadores título profesional y ser incorporado al respectivo colegio, se nombrarán a los que reúnan tales requisitos. Con esta excepción de ascenso por requisitos académicos, los demás tendrán énfasis en la idoneidad, experiencia, y antigüedad del trabajador, para el ascenso.

f. De los distintos concursos y mecanismos de evaluación que elabore la Dirección de Recursos Humanos, mantendrá un registro de elegible actualizado.

g. La Municipalidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos, se compromete a suministrar a los Sindicatos firmantes de esta Convención y Junta de Relaciones Laborales, copia de los trámites de concurso y escogencia de los trabajadores, así como del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.

h. La Dirección de Recursos Humanos mantendrá un registro de plazas vacantes y cada vez que se le solicite, entregará copia a los Sindicatos firmantes de la Convención Colectiva y a Junta de Relaciones Laborales.

i. Todos aquellos trabajadores que estén laborando de manera interina o sustituyendo a otro trabajador, con conocimiento por lo menos del Jefe inmediato, tendrán prioridad a la hora de llenar las plazas vacantes al nivel más bajo de entrada, o las plazas declaradas vacantes después de la celebración del concurso interno.

#### ARTÍCULO #45

Ningún nombramiento podrá ser hecho por la Municipalidad en contravención al procedimiento aquí establecido. Cualquier interesado, o el Sindicato, denunciarán tal situación ante la Junta de Relaciones Laborales, para el fiel cumplimiento de lo pactado.

#### ARTÍCULO #46

Para el adecuado cumplimiento de la carrera administrativa y para procurar la calidad y la oportunidad de los servicios públicos que brinda la Municipalidad, las personas trabajadoras tendrán derecho a:

a. Los recursos materiales y financieros necesarios para que puedan efectuar las labores a su cargo con el alto grado de eficiencia que se les pide.

b. Las instrucciones y explicaciones adecuadas y claras, para definir las responsabilidades y la posición de cada una dentro de la organización funcional de la Municipalidad.

c. La información necesaria para comprender las actividades y procesos que se realizan y los objetivos que se buscan, al interior de la Municipalidad en su conjunto.

d. Ser respetadas y estimuladas en su labor.

e. Conocer la opinión de sus superiores con relación a sus labores y actuaciones.

f. Ser escuchadas respetuosamente en sus sugerencias.

g. Defenderse en cualquier oportunidad que se presentaren quejas sobre su actuación o se le acusare de cometer faltas.

h. A la aplicación del debido proceso, en caso necesario.

#### ARTÍCULO #47

Cuando 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. Estos mecanismos se podrán utilizar si se trata de asuntos disciplinarios y si existe una investigación preliminar que justifique su utilización, por un período de tiempo no mayor a dos meses. Concluido ese período sin haber obtenido ninguna evidencia relevante para la comprobación de la falta investigada, deberá suspenderse definitivamente la utilización del sistema.



## ARTÍCULO #48

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, por medio de la asignación de becas y otros instrumentos que se promuevan, garantizando siempre el acceso en igualdad de condiciones.

a. 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.

b. La Municipalidad creará un fondo de becas basado en la realidad presupuestaria, así como un reglamento para el uso del mismo, que garantice su correcto funcionar.

Mediante la Junta de Relaciones laborales, se recomendará oportunamente los casos en que se requiera el otorgamiento de licencias de estudio y de becas, sin desatender el servicio público.

## ARTÍCULO #49

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.

## DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SALARIOS

## ARTÍCULO #50

La Municipalidad no podrá tomar ninguna medida que afecte en forma descendente el sueldo de sus funcionarios y funcionarias. En aspectos como la nomenclatura de sus puestos y las categorías se respetarán la presente Convención Colectiva.

## ARTÍCULO #51

La Municipalidad en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 50, 56 y 57 de la Constitución Política, desarrollará una política de salarios crecientes, que contribuya con una mejor y más justa distribución de la riqueza.

## ARTÍCULO #52

Toda persona trabajadora tendrá derecho a devengar un salario igual al de las demás personas trabajadoras de igual o similar categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, raza, edad, ideología o de cualquier otra índole. Quedan a salvo las variaciones por anualidades o por antigüedad.

## ARTÍCULO #53

Los reajustes de salario que por razón de revisión y recalificación de puestos se realicen, deben ser consultados a la Junta de Relaciones Laborales, y no deben ser interferidos por los aumentos generales que se harán a solicitud del signatario de esta Convención. Sin embargo, de existir un estudio que demuestre que no debe realizarse este reajuste, deberá prevalecer, lo establecido en el estudio.

## ARTÍCULO #54

Ninguna persona trabajadora será requerida para desempeñar funciones o labores que impliquen evidente rebajo de su categoría.

Igualmente, cuando por razones físicas o de edad, la persona trabajadora no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual, o tal desempeño implique deterioro de su salud; la Municipalidad la reubicará en otro puesto, sin demérito de su salario y de todos los derechos que le asisten, tal y como lo dispone el artículo 38 de la presente Convención o, en su defecto la Municipalidad prescindirá de los servicios de la persona trabajadora con el correspondiente pago de sus prestaciones legales.

## ARTÍCULO #55

Los salarios de las personas trabajadoras, serán aumentados ordinariamente como mínimo en dos ocasiones durante el año: durante los meses de enero y julio. Los aumentos ordinarios de salarios se negociarán en el seno de la Junta de Relaciones Laborales y en ningún caso podrán ser inferiores al incremento del índice de precios al consumidor que determine el Instituto Nacional de Estadística y Censo.

#### ARTÍCULO #56

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

#### ARTÍCULO #57

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 #58

Cuando un trabajador sea designado para sustituir a otro de mayor jerarquía en sus funciones, por encontrarse éste incapacitado, en vacaciones y otro permiso, la Municipalidad le reconocerá al primero la diferencia de salario, que se calculará considerando el salario base del puesto que sustituye temporalmente, por todo el tiempo que dure la sustitución y a partir de la fecha del nombramiento que indique la acción de personal.

En el caso que por iguales circunstancias y en forma temporal, a ese trabajador se le recarguen las funciones de otro puesto, es decir, que además de las suyas propias asuma las del trabajador ausente, la Municipalidad le reconocerá recargo de funciones, que consistirá en reconocer el 50% del salario base del puesto sustituido.

Dichos extremos se pagarán a los trabajadores como compensación a la mayor responsabilidad laboral que asumen, al asignárseles para sustituir temporalmente un puesto de superior jerarquía o recargándosele funciones de otro puesto, independientemente del tiempo que dure la sustitución o el recargo en referencia. De igual modo cuando a un trabajador se le asignen funciones de mayor complejidad a las que determine el perfil de su puesto, se reconocerá el mismo 50% de su salario y a partir del momento en que la resolución administrativa así lo declare.

#### ANTIGÜEDAD

#### ARTÍCULO #59

La Municipalidad continuará aplicando la escala salarial establecida por la misma institución. Asimismo, se obliga a establecer un sistema de aumentos, como reconocimiento a la antigüedad en un 3,75% por cada año laborado al salario base de todos los trabajadores en general, a partir del semestre siguiente a la entrada en vigencia de esta Convención.

Buscando reconocer el esfuerzo, cada vez que la municipalidad aumente sus ingresos anuales en no menos de 10% se aplicará entonces, a partir de enero del siguiente año un aumento a este monto de anualidad elevando en 1% respectivamente.

Se eximirá de marca de control de asistencia a aquellos funcionarios que tengan más de 20 años de trabajar para la Municipalidad de Heredia.

#### SALARIO ESCOLAR

#### ARTÍCULO #60

A la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva y desde el año 1994 en que la Municipalidad implementó el salario escolar, en favor de los trabajadores municipales, por lo que, ambas partes acuerdan establecer el mismo como un derecho adquirido, que se seguirá pagando en las forma que se ha venido realizando hasta el día de hoy.

#### RIESGO POR PELIGROSIDAD LABORAL

#### ARTÍCULO #61

La Municipalidad pagará a las personas trabajadoras destacadas en labores de las cuadrillas o que por su función laboral su integridad física se vea comprometida o expuesta a Actividades, Procesos, Operaciones o Labores de Alto Riesgo (Aquellas que impliquen una alta probabilidad de daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza) Un sobresueldo mensual por concepto de riesgo por peligrosidad laboral consistente en un 10% sobre su salario base. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo serán recomendadas por la Junta de Relaciones Laborales según cada caso estudiado. Este sobresueldo de riesgo por peligrosidad se pagará en tanto se ejerza la función que genera la peligrosidad, lo cual será determinado por el Alcalde.

Asimismo, la Municipalidad pagará a las personas trabajadoras que desempeñan funciones policiales y/o de vigilancia (sean éstos Policía Municipal, Guardas Municipales, etc.) que impliquen un riesgo a su integridad física, independientemente de la ubicación en la estructura municipal, un sobresueldo mensual por riesgo policial equivalente a 18% sobre su salario base.

## DISPONIBILIDAD

### ARTÍCULO #62

La Municipalidad reconocerá el pago de disponibilidad laboral, que se entenderá como aquella compensación económica a raíz de la actitud expectante y permanente de la persona trabajadora que por ser inherente al puesto que ocupa en razón del interés superior del servicio público, debe eventualmente atender fuera de la jornada ordinaria, un evento o emergencia que requiere de su participación, destinado a darle continuidad al servicio público, en donde por la índole del servicio o el cargo que desempeña la persona trabajadora, la Municipalidad requiere contar con sus servicios, sin que importe para ello la hora ni el día, todo conforme con sus funciones y las necesidades reales, complejas e impostergables que demanda el buen servicio público que brinda la Municipalidad.

El objetivo primordial de la disponibilidad, es contar en cualquier momento con el personal técnicamente calificado, para tomar decisiones de carácter urgente e impedir que los derechos de los ciudadanos y el interés y conveniencia municipal se vean afectados o la administración municipal menoscabada en su función.

En todos los casos en que así se establezca y se haya suscrito el contrato respectivo, la persona trabajadora deberá mantenerse localizable.

El servidor municipal que se desempeñe bajo el régimen de disponibilidad deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a. Ser localizable durante el período de disponibilidad, para lo cual indicará un número de teléfono personal, localizador y dirección del domicilio personal o cualquier otro medio que haga posible su ágil y oportuna ubicación.
- b. Contestar el requerimiento de inmediato y presentarse en el menor plazo posible a cumplir con las funciones asignadas y requeridas por el puesto que desempeña.
- c. En caso de que tome vacaciones, se encuentre incapacitado o enfrente situaciones excepcionales, el servidor municipal debe reportarlo al Departamento de Recursos Humanos, para que se identifique las personas que pueden sustituirlo en la disponibilidad efectiva de la prestación del servicio.
- d. Mantenerse en condiciones de sobriedad y en capacidad de atender con prontitud y eficiencia los asuntos que puedan presentarse durante la disponibilidad.
- e. En caso de disponibilidad temporal el servidor deberá reportar al Departamento de Recursos Humanos, las actividades que realice para el Municipio durante la disponibilidad.

Entre otras personas trabajadoras, podrán solicitar el pago por concepto de disponibilidad:

- a. Personal de obras, seguridad o servicios especializados de la Municipalidad, cuando se requiera atender fuera de la jornada ordinaria, un evento o emergencia que requiere de su participación y deba realizarse en días y horas inhábiles, en donde por escasez de personal o tipo de servicio, no se pueda cubrir cada uno de manera adecuada y sea necesario disponer de algún personal, que solo se llama si se necesita.
- b. Personal administrativo, profesionales y especialistas indispensables requeridos para atender emergencias -declaradas como tales por las autoridades municipales competentes- y por los días en que se atienda la situación.

Corresponderá al Alcalde Municipal, previo acuerdo con el jefe inmediato, determinar los demás puestos que en atención a los requerimientos del buen servicio municipal, demandan estar afectos al régimen de disponibilidad.

Quedarán excluidos del reconocimiento de disponibilidad las personas representes superiores de la Municipalidad, entendidos como tales el (la) Alcalde (sa) y el (la) Vice-Alcalde (sa), además se encuentran excluidos el (la) Auditor (a) y el (la) Subauditor (a) si lo (la) hubiere, los (las) Funcionarios (as) de confianza de conformidad con la definición del artículo 118 párrafo tercero del Código Municipal y el (la) Asesor (a) legal del Concejo Municipal.

La compensación económica será de un 30% (treinta por ciento) del salario base de la clase de puesto en que se encuentre nombrada la persona trabajadora disponible.

La disponibilidad será compatible con la dedicación exclusiva, prohibición y otros pluses que no estén referidos a la materia que se regula o al horario de trabajo, así como con el pago de jornada extraordinaria.

Cuando una persona trabajadora acude a brindar sus servicios en razón del contrato de disponibilidad, este tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria de trabajo, debe computarse y cancelarse como tiempo extraordinario. (Dictamen DAJ-1472)

La disponibilidad se aprobará hasta por dos años si las labores a ejecutar son de carácter continuo. El mismo podrá ser renovado conforme con los requerimientos municipales, manteniéndose lo estipulado en el presente artículo. Para tener derecho a esta compensación la persona trabajadora deberá suscribir el correspondiente contrato con el Alcalde Municipal previa consulta con el jefe inmediato, documento que especificará al menos lo siguiente:

- a. El tiempo de disponibilidad a que queda obligado el servidor;

- b. El beneficio económico que recibirá;
  - c. Las condiciones en que prestará el servicio;
  - d. La facultad de rescisión unilateral del contrato por parte de la Administración con las condiciones en las que ésta se puede presentar; deberá ser razonada y motivada en términos de su fundamentación.
  - e. De la fecha de inicio de la disponibilidad laboral: El inicio de la prestación de servicio de disponibilidad y su correspondiente retribución correrá a partir del momento en que las partes firmen el contrato a que se hace referencia en el presente artículo.
- Se suspenderá el pago de la disponibilidad cuando el servidor municipal se acoja a permisos con goce de salario total, parcial o sin goce de sueldo, así como en aquellos casos en que se encuentra en vacaciones, incapacitado por un período mayor a los tres días, suspendido o en cualquier otra situación que le impida desempeñarse en el puesto. Una vez reintegrado el servidor municipal al puesto se restablecerá el pago de la disponibilidad.
- Siendo que la disponibilidad se define para los puestos y no para el servidor, en aquellos casos en que se dé una sustitución temporal, que supere los tres días, o permanente del puesto requerido por la Corporación Municipal con disponibilidad, la persona que sustituya al servidor ausente, asumirá el pago de la disponibilidad correspondiente, siempre y cuando cumpla con el perfil para desempeñarse en el puesto en las condiciones requeridas: Experticia y habilidades, así como la suscripción del contrato correspondiente para el pago de la disponibilidad temporal. Todo ello para garantizar la no afectación del buen servicio público. Siempre estará sujeto al Reglamento de la Procuraduría General de la Republica. La Municipalidad se compromete a actualizar un Reglamento de Disponibilidad en el plazo de 3 meses a partir de la suscripción de la presente Convención Colectiva.

#### DEDICACION EXCLUSIVA

##### ARTÍCULO #63

La Municipalidad reconocerá el pago de dedicación exclusiva, la cual consiste en una restricción derivada de acuerdo contractual, al ejercicio liberal de la profesión que requiere el puesto en el cual ha sido nombrado y que conlleva una compensación económica porcentual al salario base, para aquellos servidores municipales de nivel profesional.

El (la) servidor (a) municipal, deberá abstenerse de ejercer su profesión, en la cual ha sido contratado y que es requisito para desempeñar el puesto, de manera liberal, así como actividades relacionadas, de manera remunerada o ad-honoren.

Una vez suscrito el contrato correspondiente entre las partes, un 55% a los profesionales que tengan como mínimo un grado de licenciatura universitaria y que así lo requiera el puesto en que se desempeñe.

#### LA PROHIBICION

##### ARTÍCULO #64

La prohibición consiste en la inhibitoria establecida por ley específica, para el ejercicio liberal de una profesión, requisito para el puesto en que haya sido nombrado el servidor municipal. Por tratarse de una disposición legal es obligatoria e inherente al puesto.

El objetivo de la prohibición es garantizar que el servidor municipal al que se le pague este concepto, dedique toda su experticia y habilidades al servicio de la gestión municipal y evitar así incompatibilidades con terceros ya sean usuarios o contrapartes. Las únicas actividades que podrá realizar el profesional que se encuentre bajo un régimen de prohibición son aquellas de interés municipal como integración de comisiones de trabajo interinstitucional o que el (la) Alcalde (sa) Municipal, considere pertinentes bajo acuerdo razonado y siempre que sean temporales y las demás que la ley señale.

La Municipalidad, pagará a aquellos servidores afectos a este régimen, el porcentaje que establezca la ley correspondiente.

Por un principio de sana administración y transparencia, los regímenes de prohibición y dedicación exclusiva, son excluyentes entre sí.

##### ARTÍCULO #65

Las erogaciones económicas que de la aplicación de los artículos de este capítulo resulten, deberán establecerse forzosamente en el Presupuesto Ordinario de cada año y en la primera modificación presupuestaria a partir de la vigencia de esta Convención.

#### ESTUDIO DE CLASIFICACION Y VALORACION DE PUESTOS

##### ARTÍCULO #66

La Municipalidad realizará cada 5 años un estudio de clasificación y valoración de puestos, técnicamente elaborado por expertos en la materia y se compromete a garantizar la aplicación inmediata de sus conclusiones. La Junta de Relaciones Laborales conocerá este estudio y emitirá criterios vinculantes.

## PERMISOS LABORALES

## ARTÍCULO #67

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 #68

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

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

a. Cinco días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de sus padres, padres de crianza, hijos e hijas, hijos e hijas de crianza, hermanos y hermanas, cónyuge o conviviente sin importar la orientación sexual, siempre y cuando exceda de cinco días la hospitalización o enfermedad, para lo cual deberá aportar el certificado de defunción o dictamen médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros correspondiente, que se adjuntará a la solicitud de permiso. El permiso regirá desde la presentación de la solicitud con todos los requisitos.

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

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

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

e. Las trabajadoras, por período de lactancia, tendrán derecho a una hora diaria 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.

f. Hasta cinco días hábiles, dependiendo de la gravedad del suceso, al trabajador que sufriera algún evento natural (Incendio, inundación, terremoto, derrumbes, etc). El permiso deberá gestionarlo ante el Alcalde Municipal, con su debida justificación.

g. Tres días hábiles con goce de salario, con motivo de presentación de tesis o examen de grado, para optar por el título de bachillerato universitario o superior.

h. La persona trabajadora cuyas funciones inherentes al cargo que requieran como requisito para el puesto la obtención o renovación de la licencia de conducir correspondiente, gozarán de un día hábil para realizar dicho trámite, previa coordinación con la jefatura inmediata.

i. 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.

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

j. Quince días naturales como máximo, al funcionario padre, con motivo del nacimiento o adopción de hijas(os), siempre que sean hijas(os) reconocidas(os).

k. Hasta un día con goce de salario, 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. Este permiso también aplica para acompañar a los progenitores o padres de crianza del servidor (a), que sean adultos mayores y siempre y cuando no puedan desplazarse por sus propios medios.

l. Diez días naturales con goce de salario, por matrimonio de la persona trabajadora.

m- Las personas trabajadoras podrán acogerse a lo que dispone la Ley No. 7756, denominada “Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal”, cumpliendo con el procedimiento establecido.

n- Otorgar a la persona trabajadora el tiempo prudente para atender responsabilidades parentales en la relación escolar de sus hijos o hijas que así lo demanden.

## ARTÍCULO #69

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin goce salarial hasta por seis meses, prorrogables hasta por un periodo igual (hasta un año).

Dicha solicitud no puede ser rechazada o denegada bajo ninguna circunstancia, únicamente en aquellos casos en que se solicite un nuevo permiso sin haber cumplido un plazo igual, al que disfrutó del permiso anterior. El patrono podrá solicitar hasta un periodo de 10 días hábiles, para hacer efectiva la solicitud de permiso sin goce de salario del funcionario.

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

## ASPECTOS DE SANIDAD, SEGURIDAD E HIGIENE

### ARTÍCULO #70

La Salud Ocupacional se entenderá como una derivación directa de los derechos constitucionales a un ambiente sano y equilibrado, y a la seguridad social. Por lo tanto, la Municipalidad se compromete a dotar, aplicar y ordenar en sus instalaciones las normas de Salud Ocupacional, establecidas en la Constitución Política, Convenios Internacionales de la OIT que estén debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa, en el Código de Trabajo y leyes conexas sobre la materia.

La política de salud ocupacional en la Municipalidad deberá comprender su aspecto laboral propiamente dicho, así como su relación con la política ambiental del cantón. Por tal razón esta política debe incluir al menos los siguientes componentes:

- a. La seguridad y la higiene en el trabajo;
- b. La regulación especial de los trabajos que puedan poner en peligro la salud, seguridad o moral;
- c. La regulación de los tiempos de trabajo, incluyendo las jornadas, los descansos semanales, las vacaciones y los descansos profilácticos;
- d. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años;
- e. La protección frente a la vejez y a las imposibilidades físicas y mentales para el trabajo.
- f. La atención médica con visión integral de la salud y perspectiva de género en forma regular a sus funcionarias(os), mediante convenios.
- g. El acceso a la jubilación y la protección frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- h. La protección de la maternidad y el parto.
- i. La promoción y mantenimiento de la salud y del bienestar físico, mental y social de la (el) trabajadora(r), así como la prevención, la asistencia curativa y la rehabilitación.
- j. La prevención y atención de problemas de la salud física y emocional derivados del hostigamiento sexual y laboral.

### ARTÍCULO #71

La Comisión de Salud Ocupacional en caso de no estar activa 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. Tres propietarios y un suplente, representarán a las personas trabajadoras, los cuales se nombrarán en asamblea de trabajadores y tres propietarios y un suplente serán nombrados por la administración municipal. Durarán en sus cargos por un plazo de dos años, pudiendo ser reelectos. La Municipalidad se compromete a crear la Oficina de Salud Ocupacional según las posibilidades de espacio y de presupuesto en el menor plazo posible.

### ARTÍCULO #72

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 Internacionales de la OIT debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa, el Código de Trabajo y las leyes conexas sobre la materia.

### ARTÍCULO #73

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 Jefatura de Recursos Humanos, la Comisión de Salud Ocupacional y la Oficina de Salud ocupacional, debe concientizar al personal municipal con relación a la importancia de la utilización y adecuado uso de los implementos.

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 se iniciará el proceso de cobro correspondiente.

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 #74

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 #75

La Municipalidad procurará la dotación de recursos financieros, para la ejecución de las recomendaciones emitidas por la Oficina de Salud Ocupacional en cuanto a crear un Gimnasio de utilización de todo el personal Municipal, en su planta física, previo estudio técnico.

#### ARTÍCULO #76

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

#### ARTÍCULO #77

La Comisión de Salud Ocupacional velará por el fiel cumplimiento de la normativa sobre Salud Ocupacional, y denunciará cualquier incumplimiento del que tenga conocimiento. Además, velará por que se mantengan satisfechas las necesidades de las personas trabajadoras, conforme las condiciones laborales van cambiando.

#### ARTÍCULO #78

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

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 #79

La Municipalidad en la medida de sus posibilidades financieras futuras, procurará instalar y mantener el servicio de consultorio médico 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.

Anualmente todos los y las trabajadoras 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.

#### ARTÍCULO #80

a. La Municipalidad se compromete a equipar todas las instalaciones que usan las personas trabajadoras, incluyendo bodegas y casetas, de todas las condiciones establecidas por las normas de la Oficina de Seguridad e Higiene de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Además, se compromete a dotar de baños para el uso del personal de sanidad.

b. La Municipalidad se compromete a dotar a todos los vehículos de la institución, 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.

f. La Municipalidad proporcionará para los/las trabajadores(as) de duchas, servicios sanitarios adecuados, vestidores y casilleros individuales, dentro de las instalaciones municipales.

#### ARTÍCULO #81

Para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad creará una comisión encargada de las decisiones relacionadas con UNIFORMES y suministrará dos veces al año a partir del año 2017, 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:

a. TRABAJADORES DE CAMPOS.

Dos uniformes, un par de botas, una capa, sombrero o gorra, mangas con filtro UV y un par de guantes si son requeridos. Los/las trabajadores(as) de alcantarillado sanitaria requerirán además, calzado especial para dicha laborar que garantice su seguridad y salud, mascarillas; así como exámenes periódicos (una vez al año) de salud costeados por la Municipalidad.

**b. CHOFERES, OPERADORES DE MAQUINARIA Y AYUDANTES**

Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos, guantes, capa y casco de seguridad.

**c. CUADRILLAS DE VIAS PÚBLICAS Y CONSTRUCCIÓN (peones, ayudantes, operarios y capataces)** Dos uniformes, un par de botas o zapatos, y guantes apropiados, y demás implementos que la comisión de Uniformes determine necesario.

**d. INSPECTORES DE CONSTRUCCIÓN Y PLANTELES**

Dos uniformes, un par de botas o zapatos. Capa, paraguas y portafolio cada dos años (gorra, botas de cuero, uniforme)

**e. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS**

Dos uniformes adecuados a sus funciones, según determine la comisión de Uniformes.

**f. CONSERJES:** Dos uniformes, zapatos, botas de hule

**g. GUARDAS:** Dos uniformes, botas de cuero, kepis o gorra.

**h.- POLICÍA MUNICIPAL:** Dos uniformes, y la cantidad que se requiera de acuerdo con su vida útil del siguiente equipo: cinturón policial rígido doble cierre, funda para portar el arma antihurto y específica para el modelo de arma, esposas y sus respectivas fundas rígidas, macana, arma de fuego de reglamento, chaleco antibalas y chaleco anticuchillo, botas de cuero y tela. Todos los implementos deben ser de alto nivel y según las recomendaciones técnicas que aporte la Comisión de Uniformes.

Los implementos antes citados serán entregados de forma gratuita, estarán elaborados con materiales de óptima calidad y serán de uso obligatorio.

**ARTÍCULO #82**

La Municipalidad obligatoriamente suministrará los equipos y las herramientas que se requieran tanto para que las personas trabajadoras realicen sus labores tales como mascarillas, anteojos de protección, palas, limas, cuchillos, picos, carretillas, mangas largas elásticas, protectores de sonido, carretillos y cualquier otro necesario acorde a la función que se desempeñe. Estos instrumentos serán cambiados cuando no reúnan las condiciones apropiadas para su utilización. Asimismo, suministrará implementos adecuados para mantener la seguridad e higiene de las personas trabajadoras, como alcohol en gel, bloqueador solar, entre otros.

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

Para las personas trabajadoras que realizan funciones administrativas, la Municipalidad se compromete a proporcionarles implementos de trabajo como: teclados ergonómico para computadora, almohadilla ergonómica para el dispositivo del mouse, sillas ergonómicas, además de mantener las oficinas con iluminación y ventilación apropiados.

También asumirá la Municipalidad el pago del examen psicológico y demás gastos que genere la renovación del permiso de portación de armas para los policías y guardas municipales.

**ARTÍCULO #83**

La Municipalidad se compromete a mantener un área específica tanto en el Palacio Municipal como para los trabajadores que laboren fuera de éste, debidamente equipada para el consumo de alimentos de las personas trabajadoras en los horarios establecidos. Para tal efecto, destinará los recursos necesarios para equipar dichas áreas con refrigeradoras, microondas, coffee maker.

**DEL MANEJO DE VEHICULOS, DE TRANSPORTE Y LOS GASTOS DE TRASLADO.**

**ARTÍCULO #84**

A los conductores operadores de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad, que se encuentren nombrados en plaza de “chofer” a partir del año 2017, 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 y se demuestre su inocencia.

**ARTÍCULO #85**

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, conduciendo un vehículo propiedad de la Municipalidad y no estuvieran en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna otra droga, o haya mediado imprudencia y negligencia comprobada, atribuibles a ella.



## ARTÍCULO #86

La Municipalidad pagará los deducibles al Instituto Nacional de Seguros, derivados de accidentes de tránsito, siempre y cuando le ocurran a la persona trabajadora en el desempeño de funciones de su cargo, conduciendo un vehículo propiedad de la Municipalidad y esta no se encuentre bajo los efectos del licor en estado de ebriedad o de drogadicción, o haya mediado imprudencia y negligencia comprobada, atribuibles a ella.

La Municipalidad se compromete a pagar las multas que se impongan a las personas trabajadoras que se desempeñen como choferes y operadores de maquinaria, por infracciones a las leyes de tránsito no imputable a ellas, previa investigación o comprobación de la impunidad desde el juzgado de tránsito.

## ARTÍCULO #87

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, previa comprobación del jefe del departamento al que corresponda el vehículo. Igual facultad les asiste cuando los vehículos no cuenten con los seguros obligatorios, RTV o marchamo al día.

## ARTÍCULO #88

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

## ARTÍCULO #89

A las personas trabajadoras se les reconocerá el pago de viáticos (transporte, alimentación y alojamiento), se les cancelarán según lo establecido por la Contraloría General de la República

## OTROS BENEFICIOS SOCIALES

## ARTÍCULO #90

La Municipalidad de ninguna manera obligará a sus personas trabajadoras a pagar daños ocasionados a sus vehículos o bienes mueble o inmuebles, hasta tanto no sea debidamente comprobada la responsabilidad negligente de la persona trabajadora, previa investigación hecha por la Administración y/o autoridad externa competente si fuera del caso, y haberse agotado el debido proceso ante la Junta de Relaciones Laborales.

## ARTÍCULO #91

La Municipalidad, según sus posibilidades presupuestarias, a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención, 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.

El día del Régimen Municipal, será destinado a actividades recreativas y culturales del funcionario municipal de la Municipalidad de Naranjo, por lo que no se dará atención al público y se cerrarán las oficinas y planteles de la Municipalidad, si cayera en día inhábil la celebración se hará el día viernes anterior.

## ARTÍCULO #92

A los y las servidoras Municipales que por condiciones de salud, las autoridades médicas les prescriban anteojos, prótesis dental, aparatos ortopédicos u otros servicios especializados la Municipalidad les dará aporte porcentual del 10% del valor del artículo y contra la presentación de la factura. En ningún caso se otorgará el beneficio si el implemento escogido sea de una gama de lujo existiendo otras soluciones. Si el monto presupuestado para un año por éste concepto, no fuera gastado en su totalidad, se irá acumulando.

## INCAPACIDADES

## ARTÍCULO #93

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

- a. En caso de enfermedad y/o accidente, laboral o no laboral, la Municipalidad pagará la totalidad del salario durante los primeros tres días de incapacidad y después del tercer día de incapacidad completará el subsidio que recibe la persona trabajadora por parte de la entidad aseguradora correspondiente, a fin de que reciba el 100% de su salario.
- b. La Municipalidad completará el subsidio por todo el tiempo que dure la incapacidad, de acuerdo a la valoración realizada por la Caja Costarricense del Seguro Social o por el Instituto Nacional de Seguros. En estos casos, la persona trabajadora se encuentra obligada a aportar periódicamente los comprobantes de incapacidad que extiende la entidad aseguradora correspondiente, siempre y cuando todas las incapacidades sumadas no excedan de 5 años en forma consecutiva.
- 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, previo pago de prestaciones legales.
- d. Si luego de estar recibiendo dicha pensión la persona trabajadora estuviera restablecida parcial o totalmente, y tanto legal como 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, siempre y cuando fuere presupuestariamente posible y el funcionario cuente con la idoneidad requerida para tal puesto.

En todos los supuestos anteriores, el aporte que realice la Municipalidad para efectos de cálculo de los derechos laborales de la persona trabajadora se considerará como salario, durante el plazo máximo de un año y en caso de incapacidad únicamente.

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

## VACACIONES

### ARTÍCULO #94

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

- 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 y cincuenta semanas disfrutarán de 22 días hábiles de vacaciones.
- c. Si han laborado 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.

## DE LAS PRESTACIONES

### ARTÍCULO #95

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. Supresión de cargo.
- b. Causas no atribuibles a la voluntad de la persona trabajadora, como jubilación, enfermedad permanente, incapacidad física.
- c. Fallecimiento de la propia persona trabajadora.
- d. Despido con responsabilidad patronal por reestructuración o reducción forzosa del servicio, en el caso de que no exista restitución al puesto.
- e. Por convenio expreso de ambas partes.
- f. Por renuncia unilateral.

Por concepto de auxilio de cesantía tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año o fracción superior a seis meses, hasta la totalidad de 20 años de servicios prestados a la Municipalidad. Tal indemnización se pagará en un plazo no mayor de treinta días naturales posteriores, según el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos ciento ochenta días efectivamente laborados. Siempre y cuando la persona haya comunicado al departamento de Gestión de Personal antes de finalizar setiembre de año para que se presupueste en el presupuesto ordinario del siguiente año y esté incluido en el Plan de jubilaciones de dicho departamento.

En el caso del punto c. la Municipalidad podrá depositar las prestaciones a las personas que demuestren ser herederos legítimos de la persona trabajadora, de conformidad con lo estipulado en el 572 del Código Civil.

Es entendido que la Municipalidad se obliga a presupuestar cada año las reservas necesarias para dar contenido económico a los conceptos precitados, esta reserva no podrá ser variada para darle contenido económico a otros rubros.

### ARTICULO #96

Si a la fecha de la jubilación un funcionario cuenta con vacaciones acumuladas, deberá la Municipalidad realizar el pago correspondiente de las mismas.

#### DE LAS JORNADA DE TRABAJO

##### ARTICULO #97

La Jornada ordinaria de trabajo de los servidores municipales, se desarrollara de la siguiente manera:

- a. Personal administrativo: de lunes a viernes de 8:00 a.m. a las 4:00 p.m. (jornada continua), con descanso de 60 minutos para almorzar.
- b. Personal de campo: de lunes a viernes de 6:00 a.m. a 2:30 p.m., con descanso de 60 minutos para almorzar.
- c. Además un descanso de 15 minutos en la mañana para ambos casos.
- d. El personal que atiende el Cementerio, Centro de Acopio, la Policía Municipal y los guardas continuarán con los horarios que tienen al día de hoy con 60 minutos para almorzar y 15 minutos para el café de mañana y 15 minutos para la tarde.

La Municipalidad se compromete a incluir en todo presupuesto anual, el contenido presupuestario para el pago de horas extras que va a requerir en ese ejercicio económico.

##### ARTÍCULO #98

Toda modificación al horario que quiera realizar cualquiera de las partes, será propuesta ante la Junta de Relaciones Laborales, quien recomendará la conveniencia o no de dicha modificación, siempre que no vaya contra los derechos de las personas trabajadoras y que contribuya a mejorar la atención y eficiencia.

#### DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES

##### ARTÍCULO # 99

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

##### ARTÍCULO #100

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 #101

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

##### ARTÍCULO #102

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 #103

Los datos personales no deberán comunicarse a terceros sin el consentimiento explícito de las personas trabajadoras, a menos que así lo requiera alguna ley o norma, y bajo ninguna circunstancia se permitirá la transferencia de datos personales con fines comerciales sin el consentimiento previo de la persona.

##### ARTÍCULO #104

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 #105

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.

## ARTÍCULO #106

La Municipalidad, para lo no regulado en este capítulo, se compromete a aplicar el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo, de mil novecientos noventa y seis y la Ley No 8968 de Protección de Datos personales.

## DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

## ARTÍCULO #107

Se aplicara estrictamente la normativa establecida mediante la ley respectiva DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL. Tomándose en cuenta lo que seguidamente se indica:

## ARTICULO #108

Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica que se refleja en una serie de palabras, comportamientos o escritos, sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que considerados aisladamente tienen una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra la personalidad de la víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica o física, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la víctima debido a alteraciones psicósomáticas de ansiedad y al estrés al que se encuentra sometido.

## ARTÍCULO #109

Entre otras, son manifestaciones del acoso laboral, de conformidad con el artículo anterior, las siguientes: Manipulación de la comunicación: reducción o limitación de la comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.

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

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.

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

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 #110

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

La persona trabajadora a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de acoso laboral podrá ser sancionada de acuerdo con la gravedad de la falta según el capítulo “disposiciones relacionadas con el acoso sexual y/o laboral”, de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## ARTÍCULO #111

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

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

## ARTÍCULO #112

En aquellos casos en que se denuncie acoso laboral, la institución, a efectos de determinarlo, podrá solicitar a una instancia forense especializada, como la Caja Costarricense de Seguro Social o la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica, la emisión de un peritaje, que según la complejidad del caso, podría incluir un estudio in situ en el centro de trabajo.

#### ARTÍCULO #113

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 #114

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 #115

Será también sancionada por Incumplimiento de deberes 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 #116

Quien cometa acoso sexual, incurrirá en falta grave de naturaleza laboral que dará mérito a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, según el capítulo “disposiciones relacionadas con el acoso sexual y/o laboral”, 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 #117

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.

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

#### ARTÍCULO #118

La persona trabajadora que se considere afectado por acoso laboral y/o sexual, deberá plantear la denuncia respectiva en forma escrita ante el Departamento de Recursos Humanos, la que levantará el acta respectiva consignando las manifestaciones de la persona denunciante. Ese Departamento en un plazo máximo de 24 horas hábiles posteriores a la recepción de la denuncia, deberá informar de esta a el(la) Alcalde(za), indicándole las posibles recomendaciones de acción inmediatas a tomar.

La Municipalidad cuenta actualmente con un Reglamento sobre Acoso Sexual y o Laboral, por lo que en lo que contravenga a lo aquí dispuesto se entenderá derogado de pleno derecho y en la omisión de las disposiciones de esta Convención al respecto será complementado con el Reglamento vigente.

#### ARTÍCULO #119

La persona que se considere víctima de alguna conducta de acoso sexual y/o laboral 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 #120

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

#### ARTÍCULO #121

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.

El (la) Alcalde (za) definirá en última instancia sobre tal solicitud

#### ARTÍCULO #122

Se prohíbe intentar cualquier forma de conciliación en los procesos por acoso sexual y/o laboral.

#### ARTÍCULO #123

El trabajador o trabajadora a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de acoso sexual y/o laboral 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 #124

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

#### ARTÍCULO #125

La persona trabajadora 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 ha interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta, o con su acción haya incurrido en falta grave tipificada en el Reglamento Autónomo de Servicios, el Código Municipal o el Código de Trabajo. Para tales efectos, sin perjuicio de otras acciones que intente la persona denunciada, incurrirá en falta grave de naturaleza laboral que dará mérito a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

#### ARTÍCULO #126

Cuando una persona trabajadora lo estime conveniente, podrá solicitar apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del acoso sexual y/o laboral, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder. Y la Municipalidad se compromete a conceder el tiempo necesario para acudir a las citas, y a facilitarle la atención en las oficinas municipales de apoyo.

#### ARTÍCULO #127

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

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

#### ARTÍCULO #128

La Administración Municipal creará un comité para la prevención del acoso sexual y/o laboral, coordinado por la Comisión de Salud Ocupacional. Este comité se regirá por su reglamento, que será aprobado por el Consejo Municipal en un plazo no mayor de seis meses a partir de la firma de esta Convención.

#### ARTÍCULO #129

El reglamento establecido en el artículo anterior contendrá como mínimo disposiciones relativas a lo siguiente: formas de 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 #130

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

- a. Diseñar y desarrollar una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.
- b. Comunicar en forma escrita a las (os) trabajadoras (es) de la institución, la existencia de una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.
- c. Establecer una estrategia de divulgación y promoción a todas (os) las (os) funcionarias (os) de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- d. Brindar asesoría y orientación a las (os) funcionarias (os) de la institución sobre la prevención y manejo de la situación de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral en la institución.
- e. Coadyuvar a que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual y/ laboral, de manera que el mismo sea real y efectivo.
- f. Promover la utilización de todo instrumento legal que permita el ius variandi para el alejamiento de la supuesta persona infractora de la posible víctima, así como la utilización de todos los instrumentos dirigidos al mejoramiento de las relaciones laborales, antes que la renuncia del empleo de la víctima.

## DISPOSICIONES FINALES

## ARTÍCULO #131

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.

Para todos los efectos legales los derechos y garantías aquí convenidas, se considerarán derechos adquiridos de los trabajadores.

## ARTÍCULO #132

Esta Convención no implicará perjuicio para las personas trabajadoras, de los derechos, prerrogativas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban 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.

## ARTÍCULO #133

La presente Convención regirá a partir de su aprobación y tendrá vigencia de 3 años a partir de su firma; y a su término se prorrogará automáticamente por períodos iguales, sin perjuicio de las modificaciones que las partes acuerden.

Hasta la firma de una nueva Convención Colectiva, se entenderá prorrogada automáticamente la anterior, hasta tanto no finalice dicha negociación.

## ARTÍCULO #134

Los reglamentos que deban crearse según lo establecido en la presente Convención Colectiva o cualquier otro proyecto de normativa interna proveniente de la Administración, deberán ponerse en conocimiento del Sindicato antes de su envío al Concejo Municipal. Se le deberá garantizar a la Organización Sindical, la oportunidad pronunciarse y hacer las observaciones que considere pertinentes, las cuales deberán adjuntarse al proyecto normativo, para ser conocidas por el Concejo Municipal.

## ARTÍCULO #135

La Alcaldía, el Sindicato a través de La Junta Directiva de la Seccional o de la Junta de Relaciones Laborales, podrá proponer al Concejo Municipal, la revisión parcial a cualquier artículo de esta Convención, para mejorarlo y añadirlo a la misma. Cualquier negociación en ese sentido será tramitada y depositada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

## ARTICULOS #136

La presente Convención Colectiva de Trabajo aplicara en todas sus condiciones y dimensiones para las personas trabajadores del Comité Cantonal de Deportes y Recreación de Heredia.

## TRANSITORIO I

A falta de norma expresa que determine el tiempo en el que debe elaborarse los reglamentos complementarios de la presente Convención Colectiva, se entenderá que la Administración tendrá seis meses para crear los mismos, una vez homologada la misma.

#### TRANSITORIO II

La Municipalidad se compromete a crear toda reglamentación necesaria para articular la presente Convención Colectiva, en un periodo máximo de seis meses a falta de norma específica.

De conformidad con todo lo anterior, firmamos en la ciudad de Heredia de la Provincia de Heredia, a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año 2018.

Mba. Jose Manuel Ulate Avendaño.  
Alcalde Municipal  
Municipalidad de Heredia.

Albino Vargas Barrantes  
Secretario General  
Asociación Nacional de  
Empleados Públicos y Privados,  
ANEP.

Elaboración de propuesta de convencipin es una negociación ya que estan presentando una propuesta.

La Presidencia otorga 15 minutos más para que continúen con la exposición, a fin de que puedan finalizar el tema.

El señor Roy Chaverri solicita que se nombre una comisión en este Concejo para continuar con la negociación y valoración, por lo que solicita sea cuanto antes.

El regidor Nelson Rivas hace la observación ya que le preocupa que quiere tener conocimiento amplio de esta propuesta, pero no tiene la información y en ese sentido pide que se le traslade la información para conocerla.

La regidora Ana Yudel Gutiérrez hace un reconocimiento a ambos compañeros expositores y señala que es un hombre de principios muy altos y sensibilidad social maravillosa. Consulta que por qué no se ha iniciado la negociación y si es que tiene que ver con este nombramiento que solicita el Sindicato.

La regidora Maritza Segura indica que lo único que pide es que le den tiempo para estudiar la propuesta con más tiempo. Manifiesta que hoy estuvo en San José y vio que la propuesta la enviaron pero no ha podido sentarse a leerla, por tanto quiere estudiarla un poquito más.

La regidora Laureen Bolaños señala que le guarda admiración al señor Roy Chaverri y a don Walter y le dice bienvenido a esta su casa. Indica que el artículo 56 del Código de Trabajo especifica que la tercera parte de los trabajadores se requiere para la firma de la convención colectiva, por tanto si es el 30% de la población, y de haber varios sindicatos el que tenga mayor representación es quien firma dicha convención por tanto quiere saber cuántos afiliados tiene ANEP en la Municipalidad de Heredia.

El señor Roy Chaverri le da las gracias a la regidora Ana Yudel Gutiérrez por sus manifestaciones con respecto a que lo admira por su compromiso social. Le responde que ya iniciaron el proceso, luego lo presentaron a la administración y esta paralizado porque no les han respondido, luego lo presentaron al Concejo y hoy les dan esta audiencia. Con respecto al porcentaje tenían 89 afiliados y como hay 2 sindicatos tienen más afiliados y lo presentaron en forma. Agrega que están esperando que la administración nombre sus representantes. Con respecto a la convención señala que es muy ligth y contempla aspectos importantes para ambas partes.

El regidor David León agradece a los exponentes por estar aquí. Espera que las negociaciones empiecen ya y espera que el próximo año inicie. Con respecto a la Junta de Relaciones Laborales le pide que revise la normativa al respecto porque se aprobó el Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales y tiene muchos horrores. Agrega que debe publicarse y ese reglamento esta mal hecho y no paso por una comisión de este Concejo, sino que entro por detrás y no permitieron que la oposición hiciera su trabajo de control, por tanto pide que revisen el reglamento de la Junta de Relaciones Laborales.

El señor Roy Chaverri señala que en el capítulo de la Junta de Relaciones Laborales se hace referencia a un nuevo marco y si se aprueba tiene rango de ley y esta por encima de ese reglamento.

La Presidencia explica que se requiere que sea de un análisis por parte de este Concejo, de manera que a la comisión que va a ir esta propuesta los estarán convocando porque tendrá que analizarse con detalle y debe revisarse bien la propuesta con la Asesora Legal. Agrega que la propuesta se va a trasladar a la Comisión de Gobierno y Administración y que ellos los convoquen para que analicen el documento y salga un buen producto.



**\*\* ESCUCHADA LA PRESENTACIÓN SE ACUERDA POR MAYORÍA: TRASLADAR LA PROPUESTA A LA COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN PARA EL ANÁLISIS Y ESTUDIO RESPECTIVO. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.**

La regidora Laureen Bolaños y el regidor David León votan negativamente.–

El regidor David León justifica su voto y señala que vota negativamente porque el procedimiento es contrario al reglamento de Organización y Funcionamiento del Concejo Municipal, esto, porque la propuesta debió ir a la Comisión de Jurídicos. No puede ser una derogatoria singular de la norma y los regidores y regidoras que han votado no cumplen con la normativa que aquí se aprobó.

La regidora Laureen Bolaños indica que vota negativamente porque el acuerdo va en contra del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Concejo Municipal, ya que no es posible decir que la Comisión de Gobierno y Administración tiene mayor representatividad.

El señor Roy Chaverri inidca que están por las clases más desposeídas ya que todos los derechos son para todas las personas.

Rec. La Presidencia decreta un receso a partir de las 7:15 p.m. y se reinicia la sesión al ser a las 7:20 p.m.

2. MBA. José Manuel Ulate Avendaño – Alcalde Municipal  
Asunto: Solicitud de audiencia para el Dr. Mario Ruíz Cubillo nombrado recientemente como Director del Hospital San Vicente de Paúl.

El Dr. Mario Ruíz no se encuentra presente, por tanto se traslada a la Presidencia para que pueda proceder con la reprogramación.

**\*\* SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: TRASLADAR LA AUDIENCIA A LA PRESIDENCIA PARA QUE PROCEDA CON LA REPROGRAMACIÓN DE LA MISMA. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.**

3. José David Cortés Jiménez  
Asunto: Solicitud de audiencia para exponer la situación de actos ilegales cometidos por la Policía Municipal. [notificacionescsi@gmail.com](mailto:notificacionescsi@gmail.com)

El señor José David Cortés Agradece el espacio que se le ha brindado para hacer uso de la palabra. Expone que lo trae algo no tan grato. Es representante en la Junta Administrativa del Liceo de Heredia y están trabajando en varias obras como el comedor. Indica que en meses pasados los estudiantes de la Escuela de Planificación de la Universidad Nacional hicieron una fiesta por los derechos humanos y asistió a la actividad como egresado de la carrera. Agrega que es regidor en la Municipalidad de San Rafael y llegó al Restaurante Caribben Love el día 28 de setiembre del 2018 en horas de la noche. Inidca que todo esto está gravado y traen un video para que puedan observarlo. Agrega que ese día llegaron unos policías al lugar en mención con el Jefe de la cuadrilla que era el Policía Guadamuz. Agrega que ellos hablaban y él lo ignora y le da la espalda. El le pide la identificación, porque cualquiera puede pedir la identificación y dice que habla en nombre de los estudiantes, una mujer le dice que porque pide identificación, ella intenta arrestarlo de manera brusca, pero a nadie le falta el respeto. Sus compañeros se meten y ayudan y otros estudiantes dijeron que esto lo iban a llevar a otras instancias.

Seguidamente el joven Juan Pablo Bogantes Morales, indica que es estudiante de la UNA de la Escuela de Planificación, egresado de Administración Educativa y explica que les tomaban fotos, no sabían hacia quien era el operativo, solicitaron permiso a quienes estaban a cargo del evento. La persona a cargo del operativo era el señor Guadamuz y les tira humo en la cara, les dijo chancletudos y otras palabras ofensivas. El fue grosero, no existieron manifestaciones de violencia. Hubo una aprensión hacia su persona. Se les fueron encima como 7 policías y lo meten en el cajón del carro. Lo llevan a Mercedes, cuando llegaron a esa comandancia, estando dentro del carro lo ofendían, golpeaban el carro, le dijeron loca, hp y sintió mucho temor. Llegaron al lugar y vusaliza que hay cámaras, lo ponen en una orilla de una mesa y la cámara no capta. El le dice que lo revisen donde hay cámara y Guadamuz le dijo que “hp” más necio, le rompieron la cara y le sacaron la sangre. De haber sabido lo que iba a suceder no hubiera ido a un congreso semanal de derechos humanos. No cree que Guadamuz represente a la Municipalidad de Heredia por la forma tan grosera y brisca de tratar a las personas. Es una lástima que pase esto acá, porque tiene el mejor concepto de la Municipalidad de Heredia. Lo trataban de licenciaducho y lo menospreciaron. Afirma que hay un proceso y ha sido difícil. Quiere

salir de esto sabiendo que esto no es el rostro de esta institución. Considera que se debe replantear y saber si hay un proceso de formación de los policías municipales, porque esto que le sucedió no se lo desea a ninguna otra persona, de ahí que es bueno que valoren y mejoren la actitud y capacidad de quienes trabajan en este cuerpo policial.

El Lic. Carlos Bolaños señala que han presentado tres denuncias y se encuentra en estado de investigación. Procede a dar lectura a los números de las sumarias y señala que ante estos hechos solicitaron esta cita con urgencia. El Alcalde no los recibió, por lo que en su lugar los escucharon el señor Francisco Sánchez y el señor Alejandro Chaves Di Luca y les pidieron un proceso administrativo disciplinario contra el señor Jorge Luis Guadamuz. El establecimiento contaba con todos los permisos y autorizaciones sanitarias. El señor Guadamuz nunca reviso los permisos y termino en actos violatorios de los derechos humanos.

El regidor David León indica que la simulación es la permanente en esta Municipalidad. Se tiene compromiso con ciertas actitudes y sigue habiendo discriminación, violación de los derechos humanos y ante esto se pregunta, ¿cuál es la capacitación en derechos humanos que reciben los policías?. Ha visto oficiales como maltrataban de palabra a personas detenidas. La fuerza debe utilizarse proporcionalmente y no hace falta que le digan loca a una persona y le rompan las costillas cuando ya esta esposado. Los compañeros han venido en una actitud pacífica, pero el Municipio no puede quedar tan mal ante la opinión pública. No es posible que el señor Alcalde no los reciba y no reprogreme la cita si no podía recibirlos o pedir las disculpas del caso.

La regidora Ana Yudel Gutiérrez reconoce la valentía de estos jóvenes para venir a este espacio a exponer las situaciones vividas. Esto es revictimizar y es revivir un momento doloroso. Eso no se debe repetir, porque no estamos en un país terrorista. Hace un llamado empático porque se debe revisar los canales de convivencia. Es una lucha permanente y asume la bandera de paz y reconciliación. Reconoce al señor David Cortés su espíritu de solidaridad porque intento mediar ya que debió haber sido una situación muy compleja de manejar. Hace un reconocimiento a la Escuela de Planificación porque ellos hacen un enlace entre la Universidad y demás organizaciones, de manera que ha permitido una cohesión y una forma de trabajo estructurada lo que hace que las comunidades trabajen en forma distinta. No estamos hablando de chancletudos sino de personas que tienen un trabajo muy profesional. Consulta que cuál fue el motivo del allanamiento y se tiene un protocolo para la intervención de estos escenarios.

El regidor Minor Meléndez indica que se ha escuchado una parte muy dolorosa pero cuando se debe juzgar se deben escuchar las dos partes. Si hay que corregir se debe corregir porque el comportamiento de la administración recae sobre el señor Alcalde.

La regidora Laureen Bolaños indica que es una pena escuchar esto y se siente indignada. No puede manifestarse sin ver los videos y leer los informes. Considera que se necesita trabajar en sensibilización y en temas de trato de fuerza policial hacia los munícipes. Se siente indignada por estos actos como representante del gobierno local. Se dice que se haga o se proceda con el inicio de un estudio o procedimiento, pero habría injerencia del Concejo Municipal, por tanto quiere saber si tiene esas potestades o competencias para esta solicitud, porque el apoyo debe hacerse en el marco de la legalidad y por eso pregunta a la Licda. Priscila Quirós.

La Licda. Priscila Quirós explica que cualquier estudio sobre el establecimiento de responsabilidades el Concejo no puede entrar a analizar ni siquiera entrar a valorar, porque solo puede entrar a valorar a sus funcionarios como el Contador, Secretaria y Auditora.

La regidora Gerly Garreta señala que desde que los escucha les pide una disculpa muy sincera. Agrega que el Concejo inicia la Sesión con una oración y piden que Dios les de la sabiduría para tomar las mejores decisiones. Considera que si esto está en instancias judiciales no pueden entrar a valorar pero si deben respetarse los unos de los otros.

La Presidencia señala que con respecto a este tema en su momento el señor David Cortés se comunicó con su persona manifestando lo que vivieron y le dijo que la presnetaran por escrito para que el Concejo conociera la situación. En materia de derechos humanos hay que tener cuidado. Hay personas que se transforman cuando tienen un uniforme y debe haber un protocolo de como abordar las situaciones que se presentan, porque todo ciudadano debe ser tratado de acuerdo a la convención de derechos humanos y se debe dar un trato de persona. Hay un documento que analizaron en la Comisión de Jurídicos con la Contralora de Servicios y va más allá. El manual de relaciones humanas es de lectura obligatoria y de práctica para todo el personal sobre relaciones humanas. Todas las personas merecen un trato digno. En este caso ya serán otras instancias quienes digan si tiene o no la razón.

La regidora Nelsy Saborío señala que se siente ofendida e indignada por la situación tan dolorosa. Agrega que cualquier persona se merece respeto y nadie debe ser atacado como este joven. La actitud no es adecuada ni nunca se puede permitir de ninguna autoridad ni de ninguna persona. Consulta sobre ese día de esa situación, a qué hora sucedió el ingreso a la celda. A que hora lo liberaron y si en el transcurso le ofrecieron ayuda médica, porque el señor abogado presenta fotos donde tiene sangre y esas fotografías fueron publicadas en redes sociales.

La Licda. Priscila Quirós – Asesora Legal del Concejo indica que quiere dejar constando un tema, ya que las consultas de la regidora Nelsy Saborío son improcedentes porque esto está en sede judicial. A la Administración le corresponde el proceso y si parte de la veracidad del relato, las preguntas son revictimizantes y son dañinas, si parte del relato. Este no es el espacio para ese tipo de interrogatorios.

El regidor Nelson Rivas señala que obviamente no se pueden referir a asuntos que no son de la competencia del Concejo. Ya está en instancias que son las convenientes. No va a dar por un hecho que se da ni duda de la veracidad. Si le parece que pueden hacer con sus cosas lo que pueden pero con las cosas que son municipales no pueden actuar como no procede. Un comportamiento de acá como funcionario o gozando como regidor, sea de acuerdo a su investidura, se debe tener un comportamiento fino y adecuado demostrando que esta es una gran institución, porque somos la cara de la institución y para que la imagen no se deteriore en ninguna de las instancias. Si eso sucede debe tener su reprimenda y debe tomarse muy en serio, porque esta institución es muy sagrada y es de todos los heredianos. Hace un llamado muy respetuoso a los funcionarios que incurren en este tipo de comportamientos, porque acá hay funcionarios muy buenos pero siempre hay excepciones en toda institución.

El señor David Cortez indica que van a enviar los videos. Comenta que el allanamiento era un control y dijeron que tenían los permisos vencidos, pero el permiso estaba renovado y sucedieron los hechos narrados.

El joven Juan Pablo Bogantes Morales responde que no recibió ningún tipo de asistencia, no había agua ni papel y se limpió con su camisa, salió muy tarde y cuando salió se dirigió a un centro médico porque estaba muy golpeado.

La Presidencia señala que la idea es dejar de conocimiento esta exposición y aclara que el señor Gustavo Garita – Gestor de Seguridad asistió a esta audiencia como oyente y no puede referirse al tema.

**\*\* ESCUCHADA LA EXPOSICIÓN SE ACUERDA POR MAYORÍA: DEJAR EL TEMA DE CONOCIMIENTO DE ESTE CONCEJO MUNICIPAL. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.**

El regidor David León vota negativamente.–

El regidor David León justifica su voto negativo y manifiesta que se debe respetar la presunción de inocencia y este Concejo puede tomar medidas como responsable de medidas de políticas públicas y medidas para sensibilizar la policía, sea, medidas de respeto y cumplimiento de los derechos humanos. Se puede hacer desde lo general y la Municipalidad tenía un mes para poner sanciones y si no se dió hay un abandono de sus funciones.

La Presidencia agradece la exposición que han realizado y explica que se va a revisar el tema y a poner de manifiesto en el manual.

El señor David Cortez agradece por el espacio que les brindaron para exponer la situación y le dice al Concejo Municipal que puede pedir un informe para ver que ha hecho la administración sobre el asunto.

**ALT. NO. 1. SE ACUERDA POR UNANIMIDAD:** Alterar el orden del día para conocer el Informe No. 129 -2018 de la Comisión de Hacienda y Presupuesto, asimismo dispensarlo del trámite de Asunto Entrado, además conocer informe PI-173-2018 sobre Calificación de Idoneidad de la Junta Administrativa del Liceo Los Lagos. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.

Alcalde pide apoyo para esta lateración y no afectar las comunidades.

**PUNTO 1:** Informe 129-2018 Comisión de Hacienda y Presupuesto

**\*\* EN PRIMER TÉRMINO SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: DISPENSAR EL INFORME 129-2018 DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y PRESUPUESTO DEL TRÁMITE DE ASUNTO ENTRADO. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.**

1. Remite: SCM-2259-2018

Suscribe: MBA. José Manuel Ulate Avendaño – Alcalde Municipal

Fecha: 10-12-2018

Sesión: 208-2018

Asunto: Remite PI-156-18 referente a solicitud de la ADE de Mercedes Sur, para ampliación de plazo para las partidas “Remodelación de piso del gimnasio de Urbanización El Progreso” y “Remodelación de los camerinos de la plaza de Mercedes Sur”. **AMH-1439-18 / N° 717-18**

...

RECOMENDACIÓN: ESTA COMISIÓN RECOMIENDA AL CONCEJO MUNICIPAL, ACOGER EL OFICIO PI-156-2018 SUSCRITO POR LA LICDA. JACQUELINE FERNÁNDEZ CASTILLO – PLANIFICADORA INSTITUCIONAL, Y APROBAR LA AMPLIACIÓN DE PLAZO PARA LAS PARTIDAS ““REMODELACIÓN DE PISO DEL GIMNASIO DE URBANIZACIÓN EL PROGRESO” Y “REMODELACIÓN DE LOS CAMERINOS DE LA PLAZA DE MERCEDES SUR” AL 31 DE ENERO 2019. ACUERDO APROBADO POR UNANIMIDAD Y EN FIRME.

“Se aclara que los documentos anexos que son el respaldo de este punto se encuentran en forma íntegra en el Informe No. 129-2018 de la Comisión de Hacienda y Presupuesto.”

**\*\* ANALIZADO EL PUNTO 1 DEL INFORME NO. 129-2018 DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y PRESUPUESTO, SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: APROBAR LA AMPLIACIÓN DE PLAZO PARA LAS PARTIDAS ““REMODELACIÓN DE PISO DEL GIMNASIO DE URBANIZACIÓN EL PROGRESO” Y “REMODELACIÓN DE LOS CAMERINOS DE LA PLAZA DE MERCEDES SUR” AL 31 DE ENERO 2019. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.**

2. Remite: SCM-2260-2018.

Suscribe: MBA. José Manuel Ulate Avendaño – Alcalde Municipal.

Sesión: 208-2018.

Fecha: 10-12-2018.

Asunto: Remite PI-163-2018 referente a solicitud de la Junta de Educación de la Escuela La Puebla sobre partida por ₡27.000.000.00. **AMH-1479-2018.**

Texto del oficio PI-163-2018 suscrito por la Licda. Jacqueline Fernández – Planificadora Institucional:

*“En cumplimiento de oficio SCM-2137-2018, mediante el cual solicitan el criterio técnico sobre solicitud realizada por la Junta de Educación de la Escuela la Puebla para utilizar la partida” Cambio general de la instalación eléctrica y cambio de cielo rasos”, por la suma de ₡27.000.000.00, le indico que la Escuela la Puebla tiene el inconveniente de que tiene un saldo pendiente de liquidar de la partida” Construcción de Techo para patio central”, que venció en diciembre 2017, por la suma de ₡665.150.00 y pendiente el trámite del permiso de construcción, el cual no ha podido concluir debido a que según indican, el DIEE no les ha devuelto el planto con el visto bueno.*

*Por tanto, al tener una partida pendiente no pueden tramitar la calificación de idoneidad ni retirar recursos y al estar finalizado el período presupuestario no se le podría otorgar un plazo mayor para que haga el retiro de los recursos, lo que podría hacer el Concejo Municipal si lo tiene a bien, es valorar si los recursos puedan ser asignados nuevamente en un futuro documento presupuestario, una vez que se haya solucionado la situación de la partida del año 2016.”*

RECOMENDACIÓN: ESTA COMISIÓN RECOMIENDA AL CONCEJO MUNICIPAL LO SIGUIENTE:

A) ACOGER EL OFICIO PI-156-2018 SUSCRITO POR LA LICDA. JACQUELINE FERNÁNDEZ CASTILLO – PLANIFICADORA INSTITUCIONAL, Y NO APROBAR LA SOLICITUD DE AMPLIACIÓN DE PLAZO, HASTA QUE NO SE CUMPLA CON LA LIQUIDACIÓN DE LA PARTIDA PENDIENTE DEL AÑO 2017.

B) UNA VEZ SUBSANADA LA SITUACIÓN, ESTA COMISIÓN VALORARÁ LA POSIBILIDAD DE REASIGNAR LOS DINEROS EN UN FUTURO DOCUMENTO PRESUPUESTARIO. ACUERDO APROBADO POR UNANIMIDAD Y EN FIRME.

**\*\* ANALIZADO EL PUNTO 2 DEL INFORME NO. 129-2018 DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y PRESUPUESTO, SE ACUERDA POR UNANIMIDAD:**

- A. **NO APROBAR LA SOLICITUD DE AMPLIACIÓN DE PLAZO, HASTA QUE NO SE CUMPLA CON LA LIQUIDACIÓN DE LA PARTIDA PENDIENTE DEL AÑO 2017.**
- B. **UNA VEZ SUBSANADA LA SITUACIÓN, LA COMISIÓN VALORARÁ LA POSIBILIDAD DE REASIGNAR LOS DINEROS EN UN FUTURO DOCUMENTO PRESUPUESTARIO.**

**\*\* ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.**

3. Remite: SCM-2261-2018.

Suscribe: MBA. José Manuel Ulate Avendaño – Alcalde Municipal.

Sesión: 208-2018.

Fecha: 10-12-2018.

Asunto: Remite PI-162-2018 referente a Calificación de Idoneidad de la Asociación de Desarrollo Integral Ciudadela Bernardo Benavides. AMH-1484-2018.

Texto del documento PI-162-2018, suscrito por Licda. Jaqueline Fernández C – Planificadora Institucional:

*“En cumplimiento del artículo No.1 inciso a , del Reglamento para la Asignación, Control y Liquidación de partidas municipales a las Juntas de Educación de Escuelas, Juntas Administrativas de Colegios y Asociaciones de Desarrollo Integral o similares otorgadas por la Municipalidad de Heredia, la ASOCIACIÓN DE DESARROLLO INTEGRAL CIUDADELA BERNARDO BENAVIDES, presentó a esta Oficina los requisitos establecidos en el reglamento para solicitar la CALIFICACION DE IDONEIDAD, por lo que se deberán remitir al Concejo Municipal para que se apruebe o deniegue dicha solicitud. Se adjuntan los documentos que respaldan los requisitos solicitados, los cuales cumplen con lo establecido en el Reglamento vigente.”*

RECOMENDACIÓN: CON BASE EN EL OFICIO PI-161-2018 SUSCRITO POR LA LICDA. JACQUELINE FERNÁNDEZ CASTILLO – PLANIFICADORA INSTITUCIONAL, ESTA COMISIÓN RECOMIENDA AL CONCEJO MUNICIPAL, APROBAR LA CALIFICACIÓN DE IDONEIDAD SOLICITADO POR LA ASOCIACIÓN DE DESARROLLO INTEGRAL CIUDADELA BERNARDO BENAVIDES. ACUERDO APROBADO POR UNANIMIDAD Y EN FIRME.

**\*\* ANALIZADO EL PUNTO 3 DEL INFORME NO. 129-2018 DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y PRESUPUESTO, SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: APROBAR LA CALIFICACIÓN DE IDONEIDAD SOLICITADA POR LA ASOCIACIÓN DE DESARROLLO INTEGRAL CIUDADELA BERNARDO BENAVIDES. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.**

### **PUNTO 2:**

- MBA. José M. Ulate – Alcalde Municipal
- Asunto: Informe PI-173-2018 sobre Calificación de idoneidad de la Junta Administrativa del Liceo Los Lagos. AMH-1578-2018

Texto del documento PI-173-2018 suscrito por la Licda. Jacqueline Fernández – Planificadora Institucional, que dice:

*“En cumplimiento del artículo No.1 inciso c , del Reglamento para la Asignación, Control y Liquidación de partidas municipales a las Juntas de Educación de Escuelas, Juntas Administrativas de Colegios y Asociaciones de Desarrollo Integral o similares otorgadas por la Municipalidad de Heredia, la JUNTA ADMINISTRATIVA LICEO LOS LAGOS, presentó a esta Oficina los requisitos establecidos en el reglamento para solicitar la CALIFICACION DE IDONEIDAD, por lo que se deberán remitir al Concejo Municipal para que se apruebe o deniegue dicha solicitud.*

*Se adjuntan los documentos que respaldan los requisitos solicitados, los cuales cumplen con lo establecido en el Reglamento vigente.”*

**\*\* EN PRIMER ORDEN, SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: DISPENSAR EL DOCUMENTO AMH-1578-2018 Y PI-173-2018 DEL TRÁMITE DE COMISIÓN, PARA ENTRAR A SU ANÁLISIS Y VALORACIÓN. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.**

**\*\* CON MOTIVO Y FUNDAMENTO EN EL DOCUMENTO PI-173-2018 SUSCRITO POR LA LICDA. JACQUELINE FERNÁNDEZ – PLANIFICADORA INSTITUCIONAL, SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: APROBAR LA CALIFICACION DE IDONEIDAD SOLICITADA POR LA JUNTA ADMINISTRATIVA DEL LICEO LOS LAGOS YA QUE LOS DOCUMENTOS QUE RESPALDAN LOS REQUISITOS SOLICITADOS, CUMPLEN CON LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO VIGENTE. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.**

**\*\* SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR LA PRESIDENCIA DA POR FINALIZADA LA SESIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL AL SER LAS VEINTE HORAS CON TREINTA Y SEIS MINUTOS.-**

**MSC. FLORY A. ÁLVAREZ RODRÍGUEZ  
SECRETARIA CONCEJO MUNICIPAL**

**LIC. MANRIQUE CHAVES BORBÓN  
PRESIDENTE MUNICIPAL**

*far/.*