

1 **ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 11**

2

3 Acta de la Sesión Extraordinaria número **11-2021**, celebrada por el Concejo

4 Municipal de Jiménez en la Sala de Sesiones de este ayuntamiento, el día

5 **veinticuatro de noviembre del año dos mil veintiuno**, a las **diecinueve horas**;

6 con la asistencia de los señores (as) regidores (as) y síndicos (as), propietarios (as)

7 y suplentes siguientes:

8

9 **REGIDORES PROPIETARIOS:** Mauren Rojas Mejía- ***Presidenta Municipal***,

10 Geovanna Abarca Chavarría- ***Vicepresidenta Municipal***, Marco Aurelio Sandoval

11 Sánchez, Mario Guillermo Rivera Jiménez y Pamela Dotti Ortiz.

12

13 **REGIDORES SUPLENTE:** Ricardo Aguilar Solano, Claudina Mora Ulloa, Marjorie

14 Chacón Mesén, José Jesús Camacho Ureña y Guiselle Cascante Cerdas.

15

16 **SÍNDICOS PROPIETARIOS:** Xinia Méndez Paniagua- ***Distrito Juan Viñas*** y Evelio

17 Camacho Ulloa- ***Distrito Pejibaye***.

18

19 **AUSENTES:** Ivannia Mora Gamboa- ***Síndica suplente distrito Pejibaye***, Wilberth

20 Hernández Sojo- ***Síndico suplente distrito Juan Viñas***, José Carlos Vindas Ureña-

21 ***Síndico propietario distrito Tucurrique*** y Liz Amadelys Morales Rodríguez-

22 ***Síndica suplente distrito Tucurrique***.

23

24 Asisten los siguientes funcionarios:

25

26 **ALCALDESA MUNICIPAL:** Lissette Fernández Quirós

27

28 **VICEALCALDE MUNICIPAL:** Luis Mario Portugués Solano

29

30

31 **ARTÍCULO I. Apertura de la sesión**

32

33 La señora Presidenta, Mauren Rojas Mejía, da las buenas tardes a los y las

34 presentes; luego da lectura del Orden del Día programado para la sesión de hoy, el

35 cual se aprobó en forma unánime.

1 **ARTÍCULO II. Comprobación de quórum**

2
3 Se comprueba el quórum por parte de la Presidencia Municipal, se determina que
4 el mismo está completo, al contarse con los Regidores Propietarios respectivos
5 (para este día 5 de 5).
6

7 **ARTÍCULO III. Solicitud de alteración del orden del día, para incluir dos**
8 **asuntos más, para tratar en ésta sesión, además del asunto de la**
9 **convocatoria a sesión (Análisis de la Convención Colectiva por el Concejo**
10 **en pleno), los dos asuntos son: 1. Moción de la Presidencia Municipal sobre**
11 **sesiones presenciales y 2. Estudios Tarifaros.**
12

13 **ACUERDO 1º**

14 Sometida a votación la solicitud de alteración del orden del día para la inclusión de
15 dos asuntos más; este Concejo acuerda por Unanimidad; autorizar la atención de
16 los dos asuntos solicitados (Moción de la Presidencia Municipal sobre sesiones
17 presenciales y Estudios Tarifarios), además del asunto que dio origen a ésta sesión
18 (Análisis de la Convención Colectiva).
19

20 **ARTÍCULO IV. Análisis de la Convención Colectiva de Trabajo entre las**
21 **personas trabajadoras de la Municipalidad de Jiménez, representadas por la**
22 **Asociación Nacional de Empleados Públicos y la Municipalidad de Jiménez.**
23

24 ➡ Se procedió a realizar un análisis del documento de Convención Colectiva,
25 mediante una presentación con proyección de diapositivas.
26

27 **ACUERDO 1º**

28 Con base en el Dictamen afirmativo de la Comisión Municipal de Asuntos Jurídicos
29 (Informe # 11 de fecha 10 de noviembre del año en curso), y del Análisis realizado
30 por el Concejo Municipal en pleno (Sesión Extraordinaria N° 11 del 24 de noviembre
31 del año en curso); este Concejo acuerda por Unanimidad; darle su aprobación en
32 todos sus extremos a la **Convención Colectiva de Trabajo entre las personas**
33 **trabajadoras de la Municipalidad de Jiménez, representadas por la Asociación**
34 **Nacional de Empleados Públicos y la Municipalidad de Jiménez**, conforme se
35 detalla:

1 **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**
2 **CELEBRADA ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA**
3 **MUNICIPALIDAD DE JIMENEZ, REPRESENTADAS EN ESTE ACTO POR LA**
4 **ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)**
5 **Y LA MUNICIPALIDAD DE JIMENEZ.**

6 Entre nosotros, **MUNICIPALIDAD DE JIMENEZ**, representada para este acto por
7 **LISSETTE FERNÁNDEZ QUIRÓS**, mayor, soltera, Bachiller en Recursos
8 Humanos, vecina de Juan Viñas, portadora de la cédula de identidad número 3-
9 268-501, en mi condición de Alcaldesa Municipal, con cédula jurídica número 3-
10 014-042084, que en lo sucesivo se denominará “Municipalidad” y la **ASOCIACION**
11 **NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)** entidad sindical
12 domiciliada en San José, representada por su Secretario General **ALBINO**
13 **VARGAS BARRANTES**, mayor, soltero, Dirigente Sindical, cédula de identidad
14 número 1-457-390 vecino de San José, hemos convenido en celebrar la siguiente
15 **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** de acuerdo con las condiciones que
16 en adelante se dirán, por la Sala Constitucional en su voto No.4453-2000, los
17 artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62 de la Constitución
18 Política, el Convenio No 98 de la OIT, Relativo a la Aplicación de los Principios del
19 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado por Ley No 2561 del
20 11 de mayo de 1960, y los artículos 111 inciso 3, y 112 inciso 2 de la Ley General
21 de la Administración Pública.

22 Ante la falta de disposiciones en esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**
23 aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su
24 orden, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo
25 ratificados por la Asamblea Legislativa, la Convención sobre la Eliminación de
26 Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo
27 Facultativo, la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar Toda Forma de
28 Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), La Declaración de Beijing
29 y su Plataforma de Acción; las Convenciones que protegen los Derechos Humanos,
30 la Ley General de la Administración Pública, el Estatuto del Servicio Civil y su
31 Reglamento, el Código de Trabajo, y demás leyes y reglamentos dentro del
32 respeto debido a los derechos de las personas trabajadoras del Sector Público.

33 **DISPOSICIONES GENERALES**

34 **ARTÍCULO 1**

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

8 **ARTÍCULO 2**

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

13 **ARTÍCULO 3**

14 La Municipalidad reconoce y autoriza el acceso, previa coordinación con la Alcaldía
15 Municipal, a todos los centros de trabajo de los y las integrantes de la Junta
16 Directiva Nacional de la ANEP, sus delegados y delegadas laborales, sus
17 funcionarios y funcionarias, y de los y las integrantes de la Junta Directiva de la
18 Seccional de ANEP – Municipalidad de Jiménez, para realizar actividades propias
19 de su función sindical. En igual forma, cuando se trate de conflictos laborales, para
20 constatar el cumplimiento de lo pactado en la presente Convención Colectiva, las
21 leyes laborales, el Código Municipal, sus reglamentos, leyes conexas y demás
22 disposiciones legislativas o reglamentarias aplicables.

23 **ARTÍCULO 4**

24 La Municipalidad no ejercerá acción alguna como presiones, halagos, promesas,
25 etc., que tiendan a lograr la separación de las personas trabajadoras afiliadas al
26 sindicato. Cuando el sindicato contratante denuncie alguna violación a la presente
27 cláusula y la misma se compruebe debidamente, se aplicará al funcionario o
28 funcionaria responsable el proceso disciplinario correspondiente. Asimismo, la
29 ANEP no ejercerá ninguna acción tendiente a limitar la libertad sindical de los
30 trabajadores de la Municipalidad de Jiménez.

31 **ARTÍCULO 5**

32 La Municipalidad garantiza una política de respeto a todas las garantías que otorga
33 a las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, el Código de Trabajo,
34 el Código Municipal, la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la
35 OIT. En este sentido, la Municipalidad girará instrucciones precisas y claras a todas

1 las personas trabajadoras y funcionarios y funcionarias con funciones de mando
2 para que las acaten. A todos los Jefes, la Municipalidad les girará órdenes para que
3 se abstengan de represalias de cualquier naturaleza o persecución contra los y las
4 representantes sindicales, las personas trabajadoras afiliadas o contra aquellos
5 que de una u otra manera participen en actividades sindicales, o cuando acudan a
6 presentar sus reclamos a los y las representantes patronales.

7 **ARTÍCULO 6**

8 Cuando algún integrante del Sindicato, Directivo o Directiva Nacional o de la
9 Seccional, o bien el representante que éstos designen requiera audiencia de parte
10 del Alcalde y/o Jefes Administrativos para tratar asuntos concernientes a los
11 trabajadores y trabajadoras municipales, trátese o no de la aplicación del presente
12 convenio, se les atenderá dentro de un plazo máximo de tres días hábiles y para su
13 resolución se utilizará el plazo establecido por Ley. Salvo que por la complejidad del
14 asunto se requiera un plazo mayor.

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

17 **ARTÍCULO 7**

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

- 20 a. La Junta estará integrada por 2 integrantes propietarios y 2 suplentes
21 designados por el titular de la Alcaldía Municipal, 2 integrantes propietarios
22 y 2 suplentes designados por la Junta Directiva de la Seccional. La
23 Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por período de seis
24 meses. El presidente se elegirá en la primera sesión del período.
- 25 b. Los integrantes serán nombrados por períodos de un año, pudiendo ser
26 reelectos o removidos – en cualquier momento – por quien los hubiera
27 designado.
- 28 c. La Junta será un organismo, permanente y sesionará durante el tiempo que
29 los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. El quórum lo formarán
30 3 de sus 4 miembros.
- 31 d. La Junta sesionará en la Municipalidad de Jiménez, o en cualquier lugar que
32 por acuerdo unánime de sus integrantes se designe. No obstante, las
33 sesiones serán convocadas por el Presidente o por 3 de sus integrantes.
34 Para que en dicha sesión puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse
35 convocado y entregarse por escrito o por cualquier medio electrónico de fácil

1 comprobación a todos sus integrantes con veinticuatro horas de anticipación.

2 El quórum para sesionar los constituirá la presencia de tres integrantes.

3 e. Los asuntos que se someten al conocimiento de la Junta de Relaciones
4 Laborales serán recomendativos para ambas partes cuando se resuelvan
5 por votación unánime de sus integrantes. Los asuntos resueltos por mayoría
6 simple (mitad más uno) de los integrantes presentes tendrán el carácter de
7 reconocimiento para las partes.

8 f. Los integrantes de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de ser
9 necesario, el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta,
10 a cualquier reunión o actividad propia del cargo.

11 g. En caso de que no exista un criterio unificado entre los integrantes de la Junta
12 de Relaciones Laborales, se emitirá una única resolución con los respectivos
13 criterios divididos.

14 **ARTÍCULO 8**

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

17 a. Conocerá y emitirá la recomendación de toda sanción disciplinaria,
18 inclusive del despido, que se pretenda aplicar a las personas trabajadoras
19 de la Municipalidad, cuando la persona interesada así lo solicite

20 b. Conocerá y emitirá la recomendación de toda solicitud de la persona
21 trabajadora, respecto de todo acto o resolución que afecte o amenace sus
22 derechos laborales.

23 c. Conocerá y emitirá la recomendación de toda gestión de traslado de
24 puesto, o de despido, contra la cual la persona trabajadora perjudicada
25 aduzca inconformidad, personalmente o por medio del Sindicato a solicitud
26 de la persona interesada.

27 d. Conocerá y emitirá la recomendación sobre el incumplimiento, interpretación
28 o aplicación errónea de las cláusulas de la presente Convención Colectiva.

29 e. Conocerá y emitirá su recomendación respecto al cumplimiento del debido
30 proceso de los concursos internos, cuando uno de los participantes se lo
31 solicite. La Junta analizará y dará a conocer su criterio acerca de la
32 escogencia realizada por la Municipalidad.

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

35 **ARTÍCULO 9**

1 Con base en su competencia, en la tramitación de los asuntos que le sean
2 sometidos, la Junta de Relaciones Laborales seguirá, salvo las excepciones que se
3 señalen en esta Convención, el siguiente procedimiento:

4 a. Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a realizar sobre él
5 una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma
6 determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que
7 corresponda; recibida la solicitud se realizará la audiencia en los siguientes
8 diez días hábiles. Este plazo podrá ampliarse por razones justificadas.

9 b. Permitirá a los interesados defenderse y exponer sus puntos de vista en
10 tiempo y forma, para lo que se otorgará una única audiencia.

11 c. Finalizada la audiencia, la Junta emitirá recomendación sobre el asunto
12 sometido en un plazo no mayor a diez días hábiles. Este plazo podrá
13 ampliarse por razones justificadas.

14 d. Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito al o los
15 interesados y a las partes de la presente Convención Colectiva. Las
16 sesiones de la Junta serán privadas y sus actas públicas.

17 **ARTÍCULO 10**

18 Para cumplir con las funciones que esta Convención le señala, la Junta de
19 Relaciones Laborales tendrá las facultades para realizar sus investigaciones dentro
20 de la Municipalidad en todas sus dependencias y oficinas, previa coordinación con
21 la Alcaldía Municipal, siempre con el deber de respetar la confidencialidad de los
22 asuntos en los cuales tenga conocimiento.

23 La Municipalidad permitirá a la Junta realizar sus sesiones en la sala de reuniones
24 de la Municipalidad de Jiménez en un horario que se coordinará oportunamente, y
25 suministrará en medida de las posibilidades el equipo necesario para tal fin.

26 **DE LAS SANCIONES Y DESPIDOS**

27 **ARTÍCULO 11**

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

30 a. Amonestación verbal

31 b. Amonestación escrita

32 c. Suspensión sin goce de salario hasta por quince
33 días

34 d. Despido sin responsabilidad patronal.

1 Antes de imponer una sanción disciplinaria a una persona trabajadora, la
2 Municipalidad deberá garantizar el debido proceso.

3 Durante el procedimiento disciplinario la persona trabajadora tendrá el derecho de
4 hacerse representar y asesorar por un dirigente sindical debidamente acreditado.

5 **ARTÍCULO 12**

6 Cada sanción se aplicará atendiendo a la gravedad de la falta. Las suspensiones
7 disciplinarias y el despido sin responsabilidad patronal serán aplicados por la
8 Alcaldía Municipal o cuando corresponda al Concejo Municipal de Jiménez,
9 previo trámite y resolución de la Junta de Relaciones Laborales y de conformidad
10 con lo dispuesto por el artículo 150 del Código Municipal.

11 **ARTÍCULO 13**

12 Las sanciones se aplicarán de la siguiente manera:

- 13 a. **Amonestación verbal:** Se aplicará por faltas leves a juicio de las personas
14 facultadas para imponer sanciones, según lo determine el reglamento interno
15 del trabajo.
- 16 b. **Amonestación escrita:** Se impondrá cuando el servidor haya merecido dos
17 o más advertencias orales durante un mes calendario o cuando las leyes del
18 trabajo exijan que se le aperciba por escrito antes del despido y en los demás
19 casos que determinen las disposiciones reglamentarias vigentes.
- 20 c. **Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por quince días:** Se
21 aplicará una vez escuchados el interesado y los compañeros de trabajo que
22 él indique, en todos los casos en que, según las disposiciones reglamentarias
23 vigentes, se cometa una falta de cierta gravedad contra los deberes
24 impuestos por el contrato de trabajo.
- 25 d. **Despido sin responsabilidad patronal.** Se impondrá la sanción de despido
26 sin responsabilidad patronal cuando la persona trabajadora incurra en una
27 falta grave establecida en el artículo 81 del Código de Trabajo.

28 Las jefaturas de los trabajadores podrán aplicar las sanciones previstas en los
29 incisos a y b siguiendo el debido proceso. Enviarán copia a la Oficina de Personal
30 para que las archive en el expediente de los trabajadores.

31 La suspensión y el despido contemplados en los incisos c y d serán acordados por
32 la Alcaldía, según cumplimiento al debido proceso.

33 **ARTÍCULO 14**

1 Cuando se le notifique a una persona trabajadora el inicio de un procedimiento
2 administrativo disciplinario por falta grave, la Municipalidad le concederá un día de
3 licencia, con goce de salario, para preparación de su descargo.

4 **ARTÍCULO 15**

5 Ninguna persona trabajadora de la Municipalidad podrá ser destituida de su puesto
6 ni sancionada sin el cumplimiento del debido proceso establecido en la normativa
7 laboral vinculante.

8 **ARTÍCULO 16**

9 Cuando se trate de despidos con responsabilidad patronal, éstos sólo podrán
10 fundarse en los siguientes motivos:

- 11 a. Reducción forzosa de servicios, para conseguir una más eficaz y económica
12 organización de los mismos, previos estudios técnicos que los justifiquen.
- 13 b. En el caso de que se plantee la reducción forzosa, la Administración se
14 compromete a entregar a la Junta de Relaciones Laborales y a la Seccional
15 de la ANEP, a principios del mes de agosto, el proyecto de presupuesto que
16 contiene la propuesta de reducción forzosa, con el fin de que se emita su
17 recomendación sobre los despidos antes del 30 de agosto, fecha en la cual
18 el proyecto de presupuesto pasará al Concejo Municipal.
- 19 c. En tal caso, y en igualdad de condiciones, tendrán prioridad en la
20 continuación en el trabajo, los dirigentes sindicales integrantes de la
21 Seccional de la ANEP Municipalidad de Jiménez (los cuales serán como
22 máximo siete personas), las que tengan a su cargo la atención de personas
23 con discapacidad o con enfermedades incapacitantes para el trabajo, las
24 personas trabajadoras con alguna discapacidad en los términos establecidos
25 por la Ley 7600, las personas que en razón de su edad estén expuestas al
26 desempleo involuntario y las personas adultas mayores con hijos (as)
27 menores de edad.

28 **ARTÍCULO 17**

29 Los trabajadores que quedaren cesantes de conformidad con el anterior artículo
30 tendrán prioridad de nombramiento en puestos que quedaren vacantes, siempre y
31 cuando cumplan con los requisitos del puesto. Además, si estos trabajadores
32 desearan participar en un concurso externo para la Municipalidad, acorde a sus
33 capacidades, se les considerará un rubro de un 10% por experiencia municipal,
34 adicional, al momento de calificar este concurso. Las condiciones para el reintegro
35 serán las estipuladas en el artículo 686 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 18

El trabajador interesado deberá demostrar mediante certificación de la CCSS, IAFA u otro ente autorizado, que padece el síndrome de alcoholismo o cualquier otra enfermedad adictiva a sustancias psicoactivas, podrá solicitar someterse a tratamientos en programas de rehabilitación, para que no se le aplique la sanción que podría incluir el despido sin responsabilidad patronal en correspondencia con las faltas. Si el trabajador abandona el tratamiento o el programa de rehabilitación, después de tres apercibimientos con al menos un año entre uno y otro, no se podrá alegar prescripción, sino que se iniciará el debido proceso para proceder según corresponda con la falta o faltas que se le atribuyan.

DEL PERIODO DE PRUEBA, TRASLADOS Y PROPIEDAD DEL CARGO

ARTÍCULO 19

Todo trabajador que para el servicio regular y permanente ingrese a laborar por primera vez a la Municipalidad tendrá un período de prueba de hasta por tres meses. Dentro del período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato de trabajo sin previo aviso – sin responsabilidad de ninguna especie –, salvo excepciones de ley.

ARTÍCULO 20

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 operara el cambio.

ARTÍCULO 21

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 los doce meses, salvo que se fundamente la necesidad de un período mayor.

ARTÍCULO 22

Se establece un sistema de mérito de carrera administrativa en la Institución que garantice una adecuada regulación del reclutamiento y selección del personal. Las partes firmantes de esta convención colectiva elaborarán en conjunto una propuesta de reglamento para que esta sea presentada al Concejo Municipal dentro de los ciento veinte días siguientes a la firma del presente instrumento.

ARTÍCULO 23

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

- a. Cuando en una determinada sección o departamento existiera una plaza vacante permanentemente, se procederá en primer término a ascender directamente a la persona trabajadora de la misma dependencia, que reúna los requisitos para ocupar dicha plaza.
- b. Cuando en la sección o departamento exista inopia comprobada se procederá a realizar un concurso interno en el que puedan participar todas las personas trabajadoras de la Institución que cumplan los requisitos.
- c. Cuando en cumplimiento de lo dispuesto por el inciso b) anterior, se saque una plaza o varias a concurso, se hará del conocimiento de las personas trabajadoras municipales mediante circular. Dicha comunicación se hará con quince días de anticipación al concurso y de la misma se enviará copia al sindicato.
- d. Si ningún concursante reuniera los requisitos se sacará la plaza a concurso externo en que pueda participar cualquier persona que cumplan con los requisitos para el puesto.
- e. Toda plaza que a la fecha de suscripción de la presente Convención Colectiva no esté ocupada en propiedad, sino esté ocupada interinamente, deberá salir a concurso obligatoriamente, en un período de un año.

ARTÍCULO 24

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

ARTÍCULO 25

1 La Administración o la Oficina a cargo mantendrán una lista al día de plazas
2 elegibles para ocupar en la Institución. Además entregará obligatoriamente una
3 copia a la Junta de Relaciones Laborales, cada vez que se le solicite y otra copia
4 al Sindicato suscribiente de la presente Convención Colectiva.

5 **ARTÍCULO 26**

6 En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 120 del Código Municipal, la
7 Municipalidad elaborará y pondrá en funcionamiento, un Manual Descriptivo de
8 Puestos, donde se especificará entre otros casos, nombre del puesto, jornada de
9 trabajo, labores a desempeñar y responsabilidades del cargo. Ese Manual será
10 conocido por la Junta de Relaciones Laborales y aprobado por el Concejo Municipal
11 antes de ser puesto en vigencia.

12 **DE LA LIBERTAD SINDICAL**

13 **ARTÍCULO 27**

14 La Municipalidad de Jiménez, garantiza a todas las personas trabajadoras el libre
15 derecho de sindicalización, los y las dirigentes, entendido como tales los y las
16 integrantes de las Juntas Directiva Nacional o Seccionales de cualquier Sindicato
17 legalmente organizado, solo podrán ser despedidos siguiendo la normativa
18 establecida en los artículos 367 y 540 del Código de Trabajo, donde se establece
19 que los dirigentes sindicales están dentro de fuero especial que protege sus
20 derechos.

21 Cuando se trate de despidos sin responsabilidad patronal de dirigentes sindicales,
22 la Municipalidad se ajustará al trámite presentado por la normativa laboral
23 vinculante.

24 **ARTÍCULO 28**

25 Las desafiliaciones al sindicato firmante de la presente Convención Colectiva
26 deberán ser tramitadas en las oficinas centrales de la Asociación Nacional de
27 Empleados Públicos y Privados, por escrito. Una vez recibida la carta de
28 desafiliación en las oficinas centrales de la ANEP, ésta tendrá un mes calendario
29 para tramitarla ante la Municipalidad de Jiménez, en dado caso de la no
30 presentación de la desafiliación a la Municipalidad en el plazo previsto, el trabajador
31 podrá presentar el recibido por escrito, por parte de la ANEP realizando dicho
32 trámite, para que la Municipalidad le deje de realizar los rebajos de afiliación.

33 **ARTÍCULO 29**

34 La Municipalidad facilitará al Sindicato y sus seccionales dos espacios para su
35 comunicación gráfica con sus afiliados y afiliadas. Para ello se establecerán carteles

1 fijos en cada uno de los centros de trabajo que a juicio del sindicato resulten
2 necesarios.

3 **PERMISOS LABORALES**

4 **ARTÍCULO 30**

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

10 **ARTÍCULO 31**

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

15 **ARTÍCULO 32**

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

- 18 a. Seis días hábiles por fallecimiento de sus padres, hijos e hijas, hermanos y
19 hermanas, cónyuges, compañero o compañera.
- 20 b. En el caso de las servidoras municipales, licencia por maternidad durante
21 un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento. Durante este período
22 de tiempo, la Municipalidad completará el subsidio que reciba la trabajadora
23 por parte de la CCSS, a fin de que esta perciba durante todo el disfrute de
24 la licencia su salario completo. En el caso de alumbramiento prematuro, el
25 tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el período postparto.
- 26 c. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, tendrán derecho a una hora de
27 ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Para disfrutar de
28 este derecho, la mujer deberá presentar una certificación extendida por un
29 médico de la Caja Costarricense del Seguro Social.
- 30 d. Un día al año cuando la persona trabajadora requiera trasladarse de
31 residencia. Para obtener este permiso deberá gestionarse con cuarenta y
32 ocho horas de anticipación. Esta licencia se disfrutará solo una vez al año.
- 33 e. Hasta seis días hábiles al trabajador que sufriera, en caso de incendio,
34 inundación, terremoto, derrumbes, previa autorización de la Alcaldía
35 Municipal.

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

1. Ocho días hábiles al funcionario padre, con motivo del nacimiento o adopción de hijas(os), siempre que sean hijas(os) reconocidas(os).
2. Medio día para efectuar diligencias personales debidamente justificadas y en los casos en que el servicio que se necesita coincida solamente con el horario del trabajo de la institución. Estas licencias no podrán exceder en tres al cada año calendario, ni disfrutarse en forma consecutiva, ni agregarse a períodos inmediatamente anteriores o posteriores de vacaciones, asuetos y feriados.
3. Hasta un día como máximo para la madre o el padre que deba llevar a su hija(o) menor de edad, o con discapacidad, a cumplir con una cita médica, previa autorización de la jefatura inmediata, y con la obligación de presentar el comprobante correspondiente. La solicitud se ha de realizar con al menos ocho días hábiles de anticipación salvo emergencias.

ARTICULO 33

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin goce salarial por un tiempo no mayor a un año para atender el cuidado de un hijo. Asimismo, podrán hacer uso de sus días disponibles de vacaciones o el solicitar una licencia sin goce salarial por un tiempo no mayor de 6 meses para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o no desempeñe una actividad retribuida. El reintegro está garantizado en el puesto que ocupaba.

LICENCIAS SINDICALES

ARTÍCULO 34

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

- a. Un día hábil por mes para uno de los integrantes de la Directiva Seccional de la ANEP- Municipalidad de Jiménez, a designación de ésta, para que atienda las labores de organización, información o comunicación con la Junta Directiva Nacional. El día y la persona designada serán comunicados al Alcalde Municipal con 48 horas de anticipación, y deberán presentar el comprobante respectivo tan pronto como se incorporen al trabajo.
- b. Un día hábil por semana, a las personas trabajadoras que resulten electas

1 en la Junta Directiva Nacional de la ANEP, para que asistan a las reuniones
2 y atiendan las labores sindicales.

3 c. Dos horas hábiles por quincena para las reuniones ordinarias de la Directiva
4 Seccional. Una vez realizada la Asamblea General donde resulten electos,
5 la Seccional comunicará a la Alcaldía los nombres de esas personas y el día
6 de reunión.

7 d. La Municipalidad concederá permiso de 2 días hábiles por año para el
8 desarrollo de capacitación sindical a sus afiliados.

9 La Municipalidad concederá permiso laboral a todos los afiliados y afiliadas
10 al Sindicato firmante de la Convención Colectiva para que asistan a
11 Asamblea General ordinarias o extraordinarias de su organización, siempre
12 que las posibilidades lo permitan y no se afecte el servicio que se brinda.

13 El permiso se otorgará en horas laborales y deberá ser solicitado al alcalde
14 con quince días naturales de anticipación.

15 e. Igualmente concederá permiso a quienes resulten designados delegados a
16 los Congresos Ordinarios o Extraordinarios de la organización sindical o de
17 aquellas organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales la ANEP se
18 encuentre afiliada, previa solicitud y coordinación.

19 f. La Municipalidad concederá permiso durante cuatro horas, una vez cada dos
20 años para que las seccionales del sindicato realicen su respectiva Asamblea
21 General Ordinaria. En caso de conflicto y necesidad de una Asamblea
22 General Extraordinaria de la Seccional, la Alcaldía autorizará siempre y
23 cuando se solicite con diez días de anticipación, quien señalará de acuerdo
24 a la conveniencia de ambas partes la hora en que se puede realizar la
25 actividad.

26 En todos los casos, el Secretario General del Sindicato o el Presidente de la
27 Seccional, coordinará con la Alcaldía Municipal la hora y fecha a realizarse la
28 actividad, con una semana de anticipación.

29 **ASPECTOS DE SANIDAD, SEGURIDAD E HIGIENE**

30 **ARTÍCULO 35**

31 La Municipalidad se compromete a dotar y aplicar en sus instalaciones las normas
32 de Salud Ocupacional, a partir de un año después de aprobada esta Convención
33 Colectiva, establecidas en la Constitución Política, Convenios Internacionales de la
34 OIT que estén debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa, en el Código de
35 Trabajo y leyes conexas sobre la materia.

1 **ARTICULO 36**

2 La Comisión de Salud Ocupacional será instalada en un plazo de tres meses a
3 partir de firmada la convención colectiva, será bipartida y estará conformada por
4 dos integrantes propietarios. Uno representará a las personas trabajadoras, los
5 cuales se nombrarán en asamblea general de trabajadores convocada en su
6 primera ocasión por el patrono y el otro miembro será nombrado por la parte
7 patronal. Durarán en sus cargos por un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos.
8 Posterior a esta primera y única vez, la persona en el cargo de presidente se
9 encargará de convocar la Asamblea de Trabajadores.

10 La comisión electa en primera instancia será la encargada de convocar a una
11 asamblea general de los trabajadores para elegir al representante de ellos ante la
12 misma comisión. Esta convocatoria se deberá realizar un mes antes del
13 vencimiento del nombramiento de la comisión.

14 **ARTÍCULO 37**

15 La Comisión de Salud Ocupacional, coordinará con la Alcaldía Municipal para velar
16 por el cumplimiento de las Normas de Salud Ocupacional, establecidas en la
17 Constitución Política, los Convenios Internacionales de la OIT debidamente
18 ratificados por la Asamblea Legislativa, el Código de Trabajo y las leyes conexas
19 sobre la materia.

20 **ARTÍCULO 38**

21 Las personas trabajadoras son responsables del adecuado uso y manejo del
22 equipo de protección personal y del uniforme que se les proporcione para la
23 ejecución de sus labores. La Comisión de Salud Ocupacional tendrá una
24 participación activa en la definición de las especificaciones de dichos implementos.
25 La Alcaldía Municipal, Jefes de Departamentos y la Comisión de Salud
26 Ocupacional, concientizará al personal municipal con relación a la importancia de
27 la utilización y adecuado uso de los implementos.

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

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

34 **ARTÍCULO 39**

1 El reporte presentado, por la Alcaldía Municipal o la Jefatura de los Departamentos
2 por el incumplimiento del artículo anterior, tendrá carácter de prueba, para la
3 aplicación del Régimen Disciplinario, sin menoscabo de los derechos de defensa
4 que le asisten legalmente a la persona trabajadora.

5 **ARTÍCULO 40**

6 La Municipalidad procurará en la medida de sus posibilidades la dotación de
7 recursos financieros, para la ejecución de las recomendaciones emitidas por la
8 Comisión de Salud Ocupacional.

9 **ARTÍCULO 41**

10 La Comisión de Salud Ocupacional tendrá acceso a todas las áreas de la
11 Municipalidad, para garantizar un ambiente laboral adecuado, previa coordinación
12 con la Alcaldía Municipal.

13 **ARTÍCULO 42**

14 La Comisión de Salud Ocupacional velará además porque los trabajadores gocen
15 de duchas, servicios sanitarios adecuados, vestidores y casilleros individuales.
16 Velará también porque todos los vehículos de la Municipalidad estén dotados del
17 equipo necesario para la seguridad de los trabajadores (as) (cinturones de
18 seguridad, extintor, y otros).

19 **ARTÍCULO 43**

20 La Administración Municipal se compromete a mantener activa la brigada de
21 emergencias y de brindarles la capacitación adecuada.
22 La brigada será la encargada de velar por el uso adecuado y manejo de botiquines,
23 extintores y demás equipo.

24 **ARTÍCULO 44**

25 La Municipalidad salvaguardará sus instalaciones con las Normas de Seguridad
26 Ocupacional necesarias.

27 **ARTÍCULO 45**

28 Para que los trabajadores en propiedad puedan desempeñar sus funciones en
29 condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la
30 Municipalidad suministrará una vez al año, a más tardar en el primer semestre de
31 cada año o cuando se demuestre que por su uso o cualquier otra circunstancia no
32 imputable al trabajador la misma se deteriore o pierda, los implementos necesarios
33 que se detallan en los siguientes casos.

- 34 a. TRABAJADORES DE ASEO DE VÍAS: un uniforme completo, el cual estará
35 conformado por cinco camisas y tres pantalones, dos pares de botas de

1 trabajo de hule, una capa, 2 gorras con protector de nuca, 2 pares de
2 mangas protectoras para brazos en caso de que las camisas del uniforme
3 sean de manga corta, 1 juego de gafas de protección, una faja de soporte
4 lumbar (hasta que se deteriore) y una mascarilla con recuperador
5 preensamblado y ocho pares de guantes.

6 b. TRABAJADORES DE RECOLECCIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS:
7 un uniforme completo, el cual estará conformado por cinco camisas y tres
8 pantalones, dos pares de botas de trabajo de hule, una capa, 2 gorras con
9 protector de nuca, 2 pares de mangas protectoras para brazos en caso de
10 que las camisas del uniforme sean de manga corta, 1 juego de gafas de
11 protección, una faja de soporte lumbar (hasta que se deteriore) y dos pares
12 de guantes por mes.

13 c. CHOFERES Y OPERADORES DE MAQUINARIA: un uniforme completo, el
14 cual estará conformado por cinco camisas y tres pantalones, un par de botas
15 de trabajo de hule, una capa, 2 gorras con protector de nuca, 2 pares de
16 mangas protectoras para brazos en caso de que las camisas del uniforme
17 sean de manga corta, 1 casco de protección, 1 juego de gafas de protección,
18 una faja de soporte lumbar (hasta que se deteriore) y un par de guantes.

19 d. INSPECTORES: un uniforme completo, el cual estará conformado por cinco
20 camisas y tres pantalones, un par de botas de trabajo de hule, una capa, 2
21 gorras con protector de nuca, 2 pares de mangas protectoras para brazos
22 en caso de que las camisas del uniforme sean de manga corta, 1 juego de
23 gafas de protección, 1 casco de protección, 1 paraguas y un par de guantes.

24 e. TRABAJADORES DE ACUEDUCTO: un uniforme completo, el cual estará
25 conformado por cinco camisas y tres pantalones, dos pares de botas de
26 trabajo de hule, una capa, 2 gorras con protector de nuca, 2 pares de
27 mangas protectoras para brazos en caso de que las camisas del uniforme
28 sean de manga corta, 1 juego de gafas de protección, 1 faja de soporte
29 lumbar (hasta que se deteriore), 1 paraguas y un par de guantes.

30 f. TRABAJADORES DE CEMENTERIO: un uniforme completo, el cual estará
31 conformado por cinco camisas y tres pantalones, dos pares de botas de
32 trabajo de hule, una capa, 2 gorras con protector de nuca, 2 pares de
33 mangas protectoras para brazos en caso de que las camisas del uniforme
34 sean de manga corta, 1 juego de gafas de protección, 2 mascarillas con

1 recuperador preensamblado, 1 faja de soporte lumbar (hasta que se
2 deteriore) y un par de guantes por mes.

3 g. CONSERJES: un uniforme completo, el cual estará conformado por cinco
4 gabachas, 1 par de botas de hule, dos pares de guantes.

5 h. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS: un uniforme completo, que estará
6 compuesto por cinco camisas. Los que realizan trabajos de campo: una
7 capa, 1 gorra con protector de nuca, 1 casco de protección, 1 par de mangas
8 protectoras para brazos en caso de que las camisas del uniforme sean de
9 manga corta, 1 juego de gafas de protección y un par de guantes.

10 **ARTÍCULO 46**

11 La Municipalidad suministrará los equipos y las herramientas que se requieran, en
12 correspondencia con sus posibilidades financieras.

13 **DE LOS CHOFERES**

14 **ARTÍCULO 47**

15 Los conductores y operadores de maquinaria de la Municipalidad de Jiménez se les
16 brindarán un día con permiso con goce de salario para realizar los trámites
17 pertinentes para la renovación de su licencia de conducir relacionada con su puesto
18 de trabajo.

19 La Municipalidad se compromete a que todos los vehículos municipales, contarán
20 con una cobertura total ante una aseguradora tal y como se está haciendo en la
21 actualidad.

22 **ARTÍCULO 48**

23 En los casos de accidentes de tránsito, la Municipalidad se compromete a brindar
24 gratuitamente a las personas trabajadoras, toda la asesoría legal que se requiera y
25 que la Municipalidad le asigne, tal como se realiza actualmente, incluida dentro de
26 ésta la tramitación de los correspondientes juicios de tránsito y la correspondiente
27 defensa penal, si fuera del caso. Lo anterior, siempre y cuando hayan ocurrido en
28 el desempeño de funciones a su cargo y no estuvieran en estado de ebriedad o bajo
29 los efectos de alguna otra droga, o por negligencia e impericia.

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

34 **OTROS BENEFICIOS SOCIALES**

35 **ARTÍCULO 49**

La Municipalidad, según sus posibilidades presupuestarias, promoverá actividades recreativas y culturales entre sus trabajadores y trabajadoras en coordinación con la Seccional de la ANEP

INCAPACIDADES

ARTÍCULO 50

- En casos de incapacidades, las personas trabajadoras tendrán derecho a:
- a. En caso de enfermedad o accidente laboral, se completará el subsidio que la CCSS o el INS brinda, alcanzando el 100% del salario devengado, tal como se realiza en la actualidad.
 - b. 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.

VACACIONES

ARTÍCULO 51

- Los servidores y servidoras municipales disfrutarán de una vacación anual de acuerdo con el tiempo consecutivo servido en la siguiente forma:
- a. Si hubieren trabajado de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozarán de quince días hábiles de vacaciones.
 - b. Si hubieren trabajado de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozarán de veinte días hábiles de vacaciones.
 - c. Si hubieren trabajado durante diez años y cincuenta semanas o más gozarán de treinta días hábiles de vacaciones.
 - d. Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el disfrute de las vacaciones.

ARTÍCULO 52

- 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. Jubilación
 - b. Fallecimiento
 - c. Despido con responsabilidad patronal en el caso de que no exista restitución al puesto.

Le corresponderá por concepto de prestaciones 12 años.

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 53

La Jornada ordinaria de trabajo se mantendrá vigente tal y como está actualmente, excepto para las personas trabajadoras que realizan labores de limpieza en ríos, zanjias, alcantarillados o tragantes, que se reducirá a seis horas de lunes a viernes.

ARTICULO 54

En caso de que la Municipalidad abriera plazas para labores de limpieza en ríos, zanjias, alcantarillas o tragantes y labores de fumigación, la jornada será de 6 horas diarias, cuando este tipo de trabajo se realice en lugar evidentemente insalubre.

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SALARIOS

ARTÍCULO 55

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, edad, ideología o de cualquier otra índole. Quedan a salvo las variaciones por anualidades o por antigüedad.

ARTÍCULO 56

Ambas partes firmantes de esta Convención, negociarán semestralmente un ajuste de salarios por costo de vida, a partir de lo que decreta el Banco Central como índice inflacional; en adelante ésta será la política salarial de la institución.

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

La Municipalidad reconocerá a la persona trabajadora que sustituya a otra de mayor jerarquía, la diferencia salarial entre el puesto de esa persona y aquella a la que sustituye. Asimismo, a la persona trabajadora que además de sus propias funciones asuma las de funcionario o funcionaria ausente. Eso se considera como recargo de funciones.

ARTÍCULO 59

La Municipalidad por concepto de anualidad de forma anual, en el mes de junio, cancelará los siguientes porcentajes: a la clase profesional un 2.00% y a la clase no profesionales un 2.60%

ARTÍCULO 60

La Municipalidad pagará a las personas trabajadoras destacadas en labores de recolección de basura, tratamiento de basura, aseo de vías, fontaneros, cementerio, operarios de maquinaria y equipo en general (incluyendo choferes nombrados en el puesto), un sobresueldo mensual por concepto de RIESGO POR

1 PELIGROSIDAD LABORAL consistente en un 4% sobre su salario base. Este se
2 pagará de manera escalonada, iniciando el primer año después de formalizada la
3 Convención Colectiva, con un 2% y alcanzando para el segundo año el 4%. Este
4 sobresueldo se renegociará cada dos años.

5 **ARTÍCULO 61**

6 Las erogaciones económicas que de la aplicación de los artículos de este capítulo
7 resulten, deberán establecerse forzosamente en el Presupuesto Ordinario para el
8 año siguiente.

9 **ESTUDIO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS**

10 **ARTÍCULO 62**

11 La Municipalidad realizará cada 5 años un estudio de clasificación y valoración de
12 puestos, técnicamente elaborado por expertos en la materia y se compromete a
13 garantizar la aplicación de sus conclusiones en el Presupuesto Ordinario posterior
14 a este.

15 **DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES**

16 **ARTÍCULO 63**

17 El tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras se deberá regir
18 con base en lo estipulado en la Ley 8968. Ley de protección de la personas frente
19 al tratamiento de sus datos personales.

20 **DEL ACOSO LABORAL**

21 **ARTÍCULO 64**

22 Queda prohibido el acoso laboral, entendido como toda conducta (gesto, palabra,
23 comportamiento, actitud) que atenta, como por su repetición o sistematización,
24 contra la dignidad o la integración física o psíquica de una persona, poniendo en
25 peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

26 **ARTÍCULO 65**

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

- 29 a. Manipulación de la comunicación: reducción o limitación de la comunicación
30 por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la burla o el
31 sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.
- 32 b. Aislamiento: discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que
33 impiden el relacionamiento social y laboral de la víctima en el lugar de
34 trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.

- 1 c. Descrédito: destrucción de la reputación de la víctima, por medio de
2 rumores, falsedades, posibles defectos de la víctima o simplemente
3 ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de
4 las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones
5 laborales extremadamente beneficiosas que generen el descrédito del resto
6 de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.
- 7 d. Impedir o dificultar el trabajo de la víctima: obstáculos al desarrollo
8 profesional de la víctima, condenándola al ostracismo, asignándole un
9 volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios
10 imposibles de ser atendidos por la víctima; ocultando herramientas o
11 informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por
12 debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del
13 avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio,
14 así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.
- 15 e. Creación de conflictos de rol: mediante la generación de situaciones
16 confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la
17 víctima, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias;
18 ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y
19 calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas
20 en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores
21 asignadas y sus propios valores.

22 **ARTÍCULO 66**

23 Es obligación de la Administración iniciar un procedimiento administrativo
24 disciplinario en caso de que un trabajador realice una denuncia formal de acoso
25 laboral. De comprobarse el acoso laboral este será considerado como falta grave.

26 **ARTÍCULO 67**

27 Será también sancionada por acoso laboral aquel superior inmediato que,
28 encontrándose en conocimiento de una conducta de acoso laboral, no realice todos
29 los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su
30 alcance, para impedir el desarrollo de esa falta.

31 **ARTÍCULO 68**

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

DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 69

Queda prohibido el acoso sexual, entendido como 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 70

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

- a. Presentar la denuncia y solicitar las medidas cautelares pertinentes mientras se desarrolla el procedimiento administrativo-disciplinario.
- b. El de ser informada de todos los acontecimientos relacionados y ser parte en el procedimiento.
- c. El de no sufrir perjuicio alguno en su empleo en razón de la interposición de la denuncia.

ARTÍCULO 71

La persona denunciada deberá ser considerada inocente en todas las etapas del procedimiento y hasta tanto no se establezca su responsabilidad disciplinaria en la resolución final. Sin embargo, la Alcaldía podrá ejecutar medidas cautelares pertinentes a la persona denunciada con el fin de que el procedimiento administrativo se desarrolle de la mejor manera.

ARTÍCULO 72

De oficio o a petición de parte, 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:

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

ARTÍCULO 73

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

ARTÍCULO 74

La Municipalidad está en la obligación de informar sobre las denuncias de acoso sexual que reciba en las diferentes dependencias que lo conforman, así como el

1 resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, según
2 lo define la Ley No 7476.

3 **ARTÍCULO 75**

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

- 7 a. Apercibimiento escrito
- 8 b. Suspensión hasta por quince días
- 9 c. Despido sin responsabilidad patronal

10 **ARTÍCULO 76**

11 Podrá ser sancionada la persona encontrándose en conocimiento de una conducta
12 de acoso sexual, no realice todos los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios
13 y suficientes que estén a su alcance, para impedir el desarrollo de esa falta.

14 **ARTÍCULO 77**

15 El trabajador o trabajadora que denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir
16 en sanciones disciplinarias. De igual manera la persona denunciada falsamente
17 podrá iniciar los procedimientos de difamación, injuria y calumnia tipificados en el
18 Código Penal.

19 **ARTÍCULO 78**

20 Cuando una persona trabajadora lo estime conveniente, podrá solicitar a la Alcaldía
21 Municipal, la boleta de atención por Riesgos de Trabajo en caso de que el
22 trabajador así lo requiera.

23 **DISPOSICIONES FINALES**

24 **ARTÍCULO 79**

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

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

32 **ARTÍCULO 80**

33 Esta Convención no implicará perjuicio para las personas trabajadoras, de los
34 derechos, prerrogativas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutan
35 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 81

La presente Convención regirá a partir del

No obstante se entenderá prorrogada por un período más si por lo menos treinta días antes de su vencimiento ninguna de las partes manifestara a la otra, por escrito, su decisión de renegociar total o parcialmente una nueva Convención Colectiva de Trabajo.

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

Que se comunique este acuerdo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación para lo que legalmente corresponda. Con copia a la ANEP, Sr. Albino Vargas, Secretario y a la Seccional ANEP Municipalidad de Jiménez.

Se instruye a la Alcaldía Municipal, para continuar con el proceso de Convención Colectiva, conforme corresponda, en concordancia con el artículo 57 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO V. Moción presentada por la Presidenta Municipal, regidora Mauren Rojas Mejía.

“Yo, Mauren Rojas, en mi condición de Regidora propietaria someto a consideración del Concejo Municipal la siguiente moción:

CONSIDERANDOS:

1- Que el proceso de vacunación se encuentra en una etapa bastante avanzada en nuestro país, y que todos los miembros de este Concejo Municipal cuentan con el esquema completo de vacunación.

2- Que producto de avance en la vacunación, se está dando la apertura de comercios y actividades a nivel nacional.

3- Que en el edificio de la Municipalidad de Jiménez se cuentan con todos los protocolos sanitarios contra el COVID-19 (lavado de manos, toma de temperatura, alcohol líquido y alcohol en gel, distanciamiento, etc.).

4- Que es importante el retorno paulatino a las actividades presenciales, manteniendo los protocolos de esta nueva normalidad.

POR TANTO

1 **ÉSTE CONCEJO MUNICIPAL ACUERDA:**

2 1- Realizar de manera presencial todas las sesiones del Concejo Municipal de
3 Jiménez a partir del mes de enero del 2022.
4 Dispénsese del trámite de comisión el presente acuerdo. Publíquese en el Diario
5 Oficial La Gaceta.”
6

7 **ACUERDO 1º**

8 Con dispensa del trámite de comisión; este Concejo acuerda por Unanimidad;
9 realizar de manera presencial, todas las sesiones del Concejo Municipal de
10 Jiménez, a partir del mes de enero del año 2022.
11 Publíquese en el Diario Oficial La Gaceta.
12

13 **ARTÍCULO VI. Análisis de los Estudios Tarifarios de los Servicios**
14 **brindados por la Municipalidad de Jiménez, a partir del año 2022.**
15

16 ➡ Se procedió por parte del Concejo en pleno, a realizar un análisis exhaustivo de
17 los Estudios Tarifarios presentados.
18

19 **ACUERDO 1º**

20 Con dispensa del trámite de comisión, y amparados a lo que ordenan los artículos
21 4 y 83 del Código Municipal vigente, este Concejo acuerda por Unanimidad: aprobar
22 las nuevas tarifas mensuales por los siguientes conceptos.

- 23 • **Recolección de Basura**
24 Residencial: ¢3.395
25 Comercial A: ¢8.485
26 Comercial B: ¢5.090
- 27 • **Tratamiento de Basura**
28 Residencial: ¢2.045
29 Comercial A: ¢5.115
30 Comercial B: ¢3.070
- 31 • **Servicio de parques**
32 Tarifa Mensual por unidad habitacional: ¢570
- 33 • **Servicio de Cementerio**
34 Servicio de Mantenimiento por metro cuadrado por mes: ¢780
35 Servicio de inhumación en sepultura de tierra: ¢13.430

- Servicio de Acueducto para los años 2022, 2023, 2024

Tarifas Propuestas del Servicio de Agua Potable 2022					
Servicio Fijo					
	Domiciliaria	Ordinaria	Reproductiva	Preferencial	Gobierno
	₡7.247	₡14.493	₡21.740	₡7.247	₡10.870
Servicio Medido					
Rango de consumo	Domiciliaria	Ordinaria	Reproductiva	Preferencial	Gobierno
0-15 m ³	₡3.556	₡7.113	₡10.192	₡3.556	₡5.334
16-25 m ³	₡302	₡350	₡649	₡392	₡392
26-40 m ³	₡453	₡544	₡649	₡392	₡392
41-60 m ³	₡453	₡544	₡649	₡392	₡392
61-80 m ³	₡679	₡906	₡649	₡392	₡392
81-100 m ³	₡679	₡906	₡649	₡952	₡952
101-120 m ³	₡996	₡1.102	₡649	₡952	₡952
Más de 120 m ³	₡996	₡1.102	₡649	₡952	₡952
Nota: En servicio medido a partir del metro cúbico número 16, el cuadro muestra el costo por cada de metro cúbico					

Tarifas Propuestas del Servicio de Agua Potable 2023					
Servicio Fijo					
	Domiciliaria	Ordinaria	Reproductiva	Preferencial	Gobierno
	₡7.464	₡14.928	₡22.392	₡7.464	₡11.196
Servicio Medido					
Rango de consumo	Domiciliaria	Ordinaria	Reproductiva	Preferencial	Gobierno
0-15 m ³	₡3.662	₡7.326	₡10.498	₡3.662	₡5.494
16-25 m ³	₡311	₡361	₡668	₡404	₡404
26-40 m ³	₡467	₡560	₡668	₡404	₡404
41-60 m ³	₡467	₡560	₡668	₡404	₡404
61-80 m ³	₡699	₡933	₡668	₡404	₡404
81-100 m ³	₡699	₡933	₡668	₡980	₡980
101-120 m ³	₡1.026	₡1.135	₡668	₡980	₡980
Más de 120 m ³	₡1.026	₡1.135	₡668	₡980	₡980
Nota: En servicio medido a partir del metro cúbico número 16, el cuadro muestra el costo por cada de metro cúbico					

Tarifas Propuestas del Servicio de Agua Potable 2024					
Servicio Fijo					
	Domiciliaria	Ordinaria	Reproductiva	Preferencial	Gobierno
	¢7.613	¢15.227	¢22.840	¢7.613	¢11.420
Servicio Medido					
Rango de consumo	Domiciliaria	Ordinaria	Reproductiva	Preferencial	Gobierno
0-15 m³	¢3.736	¢7.472	¢10.708	¢3.736	¢5.604
16-25 m³	¢317	¢368	¢682	¢412	¢412
26-40 m³	¢476	¢571	¢682	¢412	¢412
41-60 m³	¢476	¢571	¢682	¢412	¢412
61-80 m³	¢713	¢952	¢682	¢412	¢412
81-100 m³	¢713	¢952	¢682	¢1.000	¢1.000
101-120 m³	¢1.047	¢1.158	¢682	¢1.000	¢1.000
Más de 120 m³	¢1.047	¢1.158	¢682	¢1.000	¢1.000
Nota: En servicio medido a partir del metro cúbico número 16, el cuadro muestra el costo por cada de metro cúbico					

Tarifas otros servicios del Acueducto	
	Tarifa Propuesta
Costo total (Instalaciones previstas)	¢92.750,00
Tarifa de reconexión	¢5.780,00

Las anteriores tarifas entrarán en vigencia 30 días después de su publicación en el diario Oficial La Gaceta.

PUBLIQUESE.

Siendo las veinte horas con treinta y tres minutos exactos, la señora Presidenta Municipal, regidora Mauren Rojas Mejía da por concluida la sesión.

Mauren Rojas Mejía
PRESIDENTA MUNICIPAL

Nuria Estela Fallas Mejía
SECRETARIA DE CONCEJO

última línea