

1 **ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N° 116**

2
3 Acta de la Sesión Ordinaria número **116-2022**, celebrada por el Concejo Municipal
4 de Jiménez en la Sala de Sesiones de este ayuntamiento, el día **dieciocho de julio**
5 **del año dos mil veintidós, a las dieciocho horas con treinta minutos**; con la
6 asistencia de los señores (as) regidores (as) y síndicos (as), propietarios (as) y
7 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 SUPLENTES:** Ricardo Aguilar Solano, Marjorie Chacón Mesén y
14 José Jesús Camacho Ureña.

15
16 **SÍNDICOS PROPIETARIOS:** Xinia Méndez Paniagua- **Distrito Juan Viñas** y Evelio
17 Camacho Ulloa- **Distrito Pejibaye**.

18
19 **AUSENTES:** Claudina Mora Ulloa- **Regidora suplente**, Guiselle Cascante Cerdas-
20 **Regidora suplente**, Wilberth Hernández Sojo- **Síndico suplente distrito Juan**
21 **Viñas**, Ivannia Mora Gamboa- **Síndica suplente distrito Pejibaye**, José Carlos
22 Vindas Ureña- **Síndico propietario distrito Tucurrique** y Liz Amadelys Morales
23 Rodríguez- **Síndica suplente distrito Tucurrique**.

24
25 Asisten los siguientes funcionarios:

26
27 **ALCALDESA MUNICIPAL:** Lissette Fernández Quirós

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

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. Audiencias**

8
9 **1- JURAMENTACIÓN DE LA SEÑORA AUDREY PETERSEN PEREIRA,**
10 **MIEMBRO DEL COMITÉ CANTONAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE**
11 **JIMÉNEZ, PERÍODO DEL 01 DE MAYO DEL 2021 AL 30 DE ABRIL DEL 2023.**

12
13 Presente en la Sala de Sesiones Municipales, acatando convocatoria del Concejo
14 Municipal, se encuentra la señora Audrey Petersen Pereira, miembro del Comité
15 Cantonal de Deportes y Recreación de Jiménez, período comprendido del 01 de
16 mayo del 2021 al 30 de abril del 2023.

17 Se le ha convocado el día de hoy para ser juramentada conforme lo ordena el
18 artículo 12º del Capítulo II del Reglamento Municipal para el Nombramiento y
19 Funcionamiento del Comité Cantonal de Deportes y Recreación de Jiménez.

20
21 - **Estando presente y con su mano derecha en alto, acepta su cargo y jura**
22 **fiel cumplimiento, conforme al juramento constitucional que le impone**
23 **la señora Presidenta Municipal, regidora Mauren Rojas Mejía.**

24
25 - Se le felicita por su cargo y se le solicita trabajar coordinadamente con este
26 ayuntamiento y apegado a las directrices que les rigen.

27
28 **2- Presente de forma virtual en ésta sesión, la licenciada Fabiola Romero Cruz,**
29 **Directora Nacional de DINADECO, manifiesta al Concejo lo siguiente:**

30
31 La audiencia trata de presentar ante el Concejo dos asuntos puntuales: 1. Que se
32 establezca un Convenio entre la Municipalidad y DINADECO, para que los
33 profesionales municipales (ingenieros, arquitectos, etc.) puedan prestar su
34 colaboración y apoyo a los proyectos que las asociaciones de desarrollo del cantón
35 presenten a Dinadeco. 2. Que cuando las asociaciones de desarrollo presenten

1 proyectos de infraestructura y se deba pedir permiso de construcción, que se les
2 cobre el mínimo permitido por la ley; y en caso de ser posible que se les exonere
3 del pago. La idea con todo esto es, que las asociaciones de desarrollo puedan
4 presentar proyectos ante DINADECO para el desarrollo de la comunidad,
5 trabajando conjuntamente, ya que estamos para servirles.

6
7 Lissette Fernández Quirós, Alcaldesa Municipal: Me preocupa el hecho de que solo
8 tenemos un ingeniero, y no sé si ellos pueden realizar esa función. En cuanto al
9 cobro de permisos de construcción, nosotros solo cobramos un 1% sobre el valor
10 tasado por la obra, pues así está reglamentado; sin embargo sería bueno que nos
11 haga llegar la propuesta del convenio para analizarlo.

12
13 La licenciada Romero agradece el espacio brindado y la anuencia de la institución;
14 y los señores y señoras de Concejo le agradecen el ofrecimiento de trabajar
15 coordinadamente por el bien de nuestras comunidades.

16 17 **ARTÍCULO IV. Aprobación del Acta Ordinaria N° 115**

18 19 **ACUERDO 1º**

20 No existiendo objeciones ni correcciones, el Concejo Municipal de Jiménez, somete
21 a votación el Acta de la Sesión Ordinaria N° 115 y la **aprueba y ratifica en todos**
22 **sus extremos** por medio de los votos afirmativos de los regidores propietarios
23 Mauren Rojas Mejía, Geovanna Abarca Chavarría, Marco Aurelio Sandoval
24 Sánchez, Mario Guillermo Rivera Jiménez y Pamela Dotti Ortiz.

25 26 **ARTÍCULO V. Lectura, análisis y trámite de la Correspondencia**

27
28 **1- Oficio MCM-0035-2022 fechado 06 de julio, enviado por la señora Cindy**
29 **Quesada Hernández, Ministra de la Condición de la Mujer.**

30 Les manifiesta lo siguiente "...he celebrado con genuino interés la publicación de la
31 Ley 10188 Adición de un Artículo 14 bis a la Ley 7794, Código Municipal, de 30 de
32 abril de 1988, Ley para el Fortalecimiento de las Vicealcaldías y Viceintendencias
33 Municipales. Esta ley reconoce el papel estratégico de la persona titular de la
34 Alcaldía y la Intendencia en la facultad, entre otros, de asignar las funciones a las
35 Vicealcaldías y Viceintendencias municipales. El fin de esta normativa es garantizar

1 que dichas funciones correspondan a la naturaleza y potestades del cargo, con los
2 correspondientes recursos y condiciones para su desempeño. Dentro de los
3 aspectos que estipula la Ley se encuentra que las personas titulares de las alcaldías
4 o intendencias tienen diez días hábiles a partir de la entrada en vigencia de la ley,
5 fecha que corresponde al 05 de julio, pues la Ley fue publicada el día 21 de junio;
6 para “Hacer del conocimiento del concejo municipal las funciones asignadas y
7 procederá a su publicación en el diario oficial La Gaceta, una vez que adquiera la
8 firmeza del acuerdo del concejo en que el asunto se sometió a conocimiento.”
9 (Transitorio único) En ese contexto y en el marco del respeto a la autonomía
10 municipal, acudo a ustedes debido a que tenemos el interés de conocer el acuerdo
11 del concejo municipal donde se aprueba la publicación del acto administrativo de
12 delegación de funciones a la Vicealcaldía primera o la Viceintendencia primera
13 según lo indica la ley. Además, siendo que será la primera vez que se implementa
14 esta normativa y con el fin de contar con insumos que permitan promover la
15 participación política de las mujeres y la democracia paritaria para el proceso
16 electoral municipal de 2024, agradezco contar con la información sobre el nombre
17 de la persona que se encuentra en la Vicealcaldía o Viceintendencia primera y su
18 perfil profesional u ocupacional. Por ejemplo, nos interesa conocer los atestados
19 profesionales y/o experiencia que tienen las personas en estos puestos, las cuales
20 pueden constituirse en una fortaleza para la gestión municipal...”

21 ***Se queda en espera del comunicado de la Alcaldía Municipal.***

22

23 **2- Oficio MS-DVM-5762-2022 fechado 06 de julio, enviado por la licenciada**
24 **Carolina Gallo Chaves, Viceministra de Salud.**

25 Les manifiesta lo siguiente “...El Ministerio de Salud a través de la Dirección de
26 Protección Radiológica y Salud Ambiental, efectuó la modificación del Decreto
27 ejecutivo *Reglamento Sobre Barberías, Peluquerías, Salones De Belleza Y Afines*,
28 donde en su artículo 11º se debe de leer: *De los requisitos “Artículo 11.- El Ministerio*
29 *de Salud otorgará el Permiso Sanitario de Funcionamiento una vez que se cumpla*
30 *con los siguientes requisitos: a) Cumplir con los requisitos establecidos en el*
31 *Decreto Ejecutivo N° 39472-S del 18 de enero del 2016 "Reglamento General para*
32 *Autorizaciones y Permisos Sanitarios de Funcionamiento Otorgados por el*
33 *Ministerio de Salud" y sus reformas. b) Copia del comprobante de pago de servicios*
34 *otorgado por el banco recaudador según lo establece el Decreto Ejecutivo N° 32161-*
35 *S del 09 de setiembre del 2004 "Reglamento de Registro Sanitario de*

1 *Establecimientos Regulados por el Ministerio de Salud". c) Copia de certificado o*
2 *título de capacitación y/o cursos recibidos por las personas trabajadoras, impartidos*
3 *por peluqueros, estilistas, centros de enseñanza y academias, ya sean éstos*
4 *personas físicas o jurídicas. d) Quien no cuente con un certificado o título de*
5 *capacitación y/o cursos recibidos, debe presentar adjunto al Formulario Unificado*
6 *de Solicitud de Permiso Sanitario de Funcionamiento, una declaración jurada en la*
7 *que manifieste la experiencia, no menor a 6 meses, con que cuenta para realizar*
8 *las actividades de los establecimientos indicados en el artículo 1 del presente*
9 *reglamento. Cada vez que se contrate una nueva persona que ejercerá los oficios*
10 *indicados, se deberá cumplir con lo establecido en el inciso c) del presente artículo.*
11 *(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 43289 del 3 de setiembre*
12 *de 2021)" Cabe destacar que, el párrafo: "El certificado debe hacer constar la*
13 *experiencia o la capacidad que tenga el interesado, la que deberá haber sido*
14 *adquirida por medio de cursos dictados por personas jurídicas competentes o bien*
15 *a través de práctica cotidiana suficiente, todo a juicio de la federación encargada de*
16 *la valoración. Asimismo, y para evitar confusiones, las federaciones o asociaciones*
17 *a que se refiere este inciso lo son de peluqueros, estilistas y afines.", quedó*
18 *derogado. Por todo lo anterior, no se debe solicitar dicho certificado."*

19 **Se toma nota.**

20
21 **3- Nota fechada 29 de junio, recibida el 12 de julio, enviada por la señora**
22 **Carmen Porras Gamboa, vecina del Barrio Echandi y otros vecinos.**

23 Les manifiesta lo siguiente "...manifestamos nuestra preocupación con relación al
24 camino del Barrio Echandi; ya que se presentan las siguientes situaciones: 1. De la
25 finca conocida como los Echandi no se ve que haya desagües para que el agua
26 provocada por la lluvia llegue a la alcantarilla, situación que preocupa a la
27 comunidad ya que se corre el riesgo de que se forme una bomba de agua que afecte
28 directamente las viviendas que se encuentran al lado del tanque del acueducto
29 municipal., incluso también afectando al Barrio el INVU. 2. Con relación al derrumbe
30 que ocasionaron las últimas lluvias fuertes donde parte de los escombros cayeron
31 a la calle principal (ruta 10), solicitamos hacer un tipo de muro de contención o
32 gavión para evitar que otro temporal fuerte arrase con el camino y nos deje
33 incomunicados, cabe mencionar que ese camino es vital para el acceso al tanque
34 municipal. 3. Así mismo solicitamos un recarpeteo del camino; específicamente
35 donde inicia el Barrio Los Recuerdos ya que la lluvia de los últimos años ha

1 provocado el mal estado del asfalto; lo que ha ocasionado varios huecos. Por lo
2 anterior solicitamos que se realice una inspección por parte del Ingeniero de la
3 Municipalidad para tomarlas medidas preventivas a la mayor brevedad posible y así
4 evitar que se produzcan eventos que tengamos que lamentar. Contamos con el
5 apoyo de los vecinos que firmamos en el documento adjunto.”

6 7 **ACUERDO 3º**

8 Este Concejo acuerda por Unanimidad; trasladar esta nota al arquitecto Luis Enrique
9 Molina Vargas, Director de Gestión Vial Municipal, para su atención y respuesta.

10 11 **4- Oficio DEFMC-077-2022 fechado 11 de julio, enviado por el ingeniero Jeffry 12 Beltrán Montoya, Director Ejecutivo de la Federación de Municipalidades de 13 Cartago.**

14 Les manifiesta lo siguiente “...Por este medio me permito transcribir e informar lo
15 dispuesto por el Asamblea General de la Federación de Municipalidades de la
16 provincia de Cartago, en la Asamblea Ordinaria 2022, celebrada el viernes 24 de
17 junio del 2022, en el Salón de Sesiones de la Municipalidad de El Guarco: La
18 Federación de Municipalidades y Concejos Municipales de Distrito de la provincia
19 de Cartago con cédula jurídica 3-007-084951 informa el nombramiento del
20 Directorio para el periodo 2022-2024.

21 **Presidencia:** Erick Jimenez Valverde

22 **Primera Vicepresidencia:** Heylin Calderón Ureña

23 **Segunda Vicepresidencia:** Ricardo Aguilar Solano

24 **Secretaria:** Arturo Rodríguez Morales

25 **Tesorería:** Luis Fernando León Alvarado

26 **Directores:** José Carlos Vindas Ureña, Beatriz Silesky, Sonia Torres Céspedes y
27 Víctor Arias Richmond.

28 **Directores suplentes:** Mario Redondo Poveda, Pedro Navarro Torres, Geovanna
29 Abarca Chavarría, Randall Artavia Roda,
30 Wilberth Quirós Palma, Laura Calvo Pérez, Gabriela Valverde Guillén, Mariana
31 Nuñez Gómez y Lissette Fernández Quirós.

32 Cumpliendo con lo acordado por la Asamblea General Ordinaria 2022 de
33 FEDEMUCARTAGO...”

34 **Se toma nota.**

1 **5- Oficio S.M.N. 18-2022 fechado 13 de julio, enviado por el Concejo Municipal**
2 **de Distrito de Tucurrique.**

3 Les manifiesta lo siguiente "...Para los efectos pertinentes y con todo respeto, me
4 permito transcribir el Acuerdo n°1, artículo IV de la sesión ordinaria número 105-
5 2022, celebrada por el Concejo Municipal del Distrito de Tucurrique, el día 5 de julio
6 de 2022, al ser las 18 horas con 30 minutos. Una vez conocido y analizado el
7 presupuesto extra ordinario n°2- 2022 y su Plan Operativo, presentado por el señor
8 Esteban Madrigal, este Concejo Municipal ACUERDA, por unanimidad de los
9 presentes, aprobar el presupuesto extra ordinario n°2-2022 y su Plan Operativo
10 2022, por un monto de ¢ **116. 546.733,91**(ciento dieciséis millones quinientos
11 cuarenta y seis mil setecientos treinta y tres colones con 91/100), y su respectivo
12 Plan Operativo, en la forma presentada por el señor Madrigal. Así mismo pactan
13 remitirlo a la municipalidad de Jiménez para que este sea conocida y según lo
14 indicado en el artículo 10 de la ley general de concejos municipales de Distrito 8173,
15 "La Municipalidad " de Jiménez, proceda a ajustar la estructura programática de su
16 presupuesto para que se incluya las asignaciones correspondientes y lo remitan a
17 la Contraloría General de la República" de conformidad con la documentación
18 aprobada y suministrada por este ayuntamiento, para su aprobación y demás
19 efectos legales."
20

21 **ACUERDO 5°**

22 Este Concejo acuerda por Unanimidad; trasladar copia de este oficio, al señor
23 Contador Municipal, para lo que corresponda.
24

25 **6- Oficio S.M. 129-2022 fechado 13 de julio, enviado por el Concejo Municipal**
26 **de Distrito de Tucurrique.**

27 Les manifiesta lo siguiente "...Para los efectos pertinentes y con todo respeto, me
28 permito transcribir el Acuerdo n°2, artículo IV de la sesión ordinaria número 105-
29 2022, celebrada por el Concejo Municipal del Distrito de Tucurrique, el día 5 de julio
30 de 2022, al ser las 18 horas con 30 minutos. Una vez conocido y analizado el informe
31 de ejecución presupuestaria del segundo trimestre del 2022, presentado por el
32 señor Esteban Madrigal Quirós-Contador Municipal, este Concejo Municipal,
33 ACUERDA POR UNANIMIDAD DE LOS PRESENTES, aprobarlo en la forma
34 presentada por el señor Madrigal, por un monto de **egresos ¢49.991.288,94**
35 (cuarenta y nueve millones novecientos noventa y un mil doscientos ochenta y ocho

1 mil colones con 94/100) e **ingresos ₡.101.276.087,79** (ciento un millón doscientos
2 setenta y seis mil ochenta y siete colones con 79/100). Así mismo acuerda remitirlo
3 a la Municipalidad de Jiménez para su conocimiento, conciliación y demás efectos
4 legales.”

5

6

ACUERDO 6°

7 Este Concejo acuerda por Unanimidad; trasladar copia de este oficio, al señor
8 Contador Municipal, para lo que corresponda.

9

10 **7- Copia de oficio N° 11699 fechado 13 de julio, enviado por la licenciada Vivian**
11 **Garbanzo Navarro, Gerente del Área de Fiscalización para el Desarrollo Local**
12 **de la Contraloría General de la República, a los señores (as) Cristina Araya,**
13 **Secretaria, José Carlos Vindas, Presidente, Wilberth Quirós, Intendente y**
14 **María del Rocío Portuguéz, Viceintendente, todos del Concejo Municipal de**
15 **Distrito de Tucurrique.**

16 Les manifiesta lo siguiente “...Para que lo haga de conocimiento del Concejo
17 Municipal de Distrito en la sesión próxima inmediata al recibo de este oficio, y para
18 lo que compete a esa Intendencia. Se atienden los oficios nos OFIC. S.M.N. 17-
19 2022 de 16 de junio de 2022 y OFIC.S.M. 116-2022 de 22 de junio de 2022,
20 mediante los cuales se comunica que el nombramiento del auditor interno del
21 Concejo Municipal de Distrito de Tucurrique, se halla en proceso actualmente; y se
22 transcribe el Acuerdo n° 2, artículo VI de la sesión ordinaria n° 103-2022 de 21 de
23 junio de 2022, de ese Órgano Colegiado, con el cual aprueban por unanimidad el
24 perfil del puesto en la forma presentada por la Administración. Por tercera vez, se
25 les reitera, que existe una solicitud expresa por parte del Órgano Contralor, de
26 aportar **un cronograma con las fechas de inicio y de finalización de cada una**
27 **de las acciones** que se tomarán para garantizar el nombramiento definitivo del
28 titular de la Auditoría Interna de ese Concejo Municipal de Distrito en el menor
29 tiempo posible, documento que a la fecha no se ha aportado. Por lo tanto, **se les**
30 **otorga el plazo cinco (3) días hábiles**, a partir del conocimiento de este memorial
31 en la sesión próxima inmediata al recibo del mismo, **para aportar las fechas de**
32 **inicio y de finalización de cada una de las acciones que se tomarán**
33 **(cronograma)**, con el fin de garantizar el nombramiento del titular definitivo de la
34 Auditoría Interna de ese Concejo Municipal de Distrito en el menor tiempo posible,
35 de conformidad con lo establecido por la el artículo 31 de la Ley General de Control

1 Interno (LGCI)¹ y los *Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría*
2 *Interna presentadas ante la CGR (Lineamientos)*²; **remitiendo la información**
3 **sobre los avances correspondientes de manera mensual al Órgano Contralor,**
4 **sin que para ello, medie un requerimiento expreso.** En la coyuntura actual, por
5 razones de salud pública y para disminuir el riesgo de contagio del Coronavirus
6 (COVID-19), adquiere especial relevancia la presentación de documentos por medio
7 del correo electrónico: contraloria.general@cgrcr.go.cr, utilizando documentos con
8 firma digital³, los cuales tienen la misma validez que los físicos firmados, o en su
9 defecto, presentar los documentos que no sea posible tramitarse por medio digital,
10 en la plataforma de servicios, ubicada en la planta baja del edificio principal del
11 Órgano Contralor. Por otra parte, si dentro de los archivos que se envían existe
12 alguna información de carácter confidencial, así deberá advertirlo y mencionar el
13 fundamento legal por el que ostenta esa condición. En caso de duda o consulta se
14 puede comunicar al número telefónico 2501-8000.”

15 **Se toma nota.**

16

17 **8- Oficio S.G.21-25-0806-2022 fechado 12 de julio, enviado por el señor Albino**
18 **Vargas Barrantes, Secretario General de la ANEP.**

19 Les manifiesta lo siguiente “...En el diario oficial La Gaceta, No 121, del miércoles
20 29 de junio de 2022, se publica la ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA SALARIAL
21 PARA EL RÉGIMEN MUNICIPAL, por parte de la Unión Nacional de Gobiernos
22 Locales (UNGL); directriz de carácter facultativo dirigida a todas las alcaldías e
23 intendencias del régimen municipal costarricense, así como dirigida a sus
24 respectivos concejos. Por tanto, la Asociación Nacional de Empleados Públicos y
25 Privados (ANEP), representada por los suscritos firmantes, y en nuestra condición
26 de organización legítimamente representativa de los intereses sociolaborales y
27 económico-salariales de una importante cantidad de personas trabajadoras de los
28 municipios costarricenses; de la manera más respetuosa solicita a las autoridades
29 políticas correspondientes de la estructura bifronte de tomas de decisiones en los
30 gobiernos locales, para que inicien el proceso de implementación de los contenidos
31 de dicha escala mediando un activo diálogo obrero-patronal con las agrupaciones
32 locales adscritas a ANEP en cada municipalidad. Bien es conocida las actuales
33 condiciones socioeconómicas que caracterizan la vida individual, familiar y social de
34 las personas trabajadoras de nuestro país, especialmente de las que aportan al
35 desarrollo de los gobiernos locales en condición de asalariadas de los mismos;

1 destacando ANEP una cultura institucional a nivel de las jerarquías políticas de las
2 municipalidades, de gran sensibilidad social que les permite cabal comprensión de
3 las necesidades socioeconómicas de su respectivo personal. Así las cosas,
4 considérese la presente comunicación como petición oficial de la ANEP para iniciar
5 los correspondientes procedimientos en función de la indicada ACTUALIZACIÓN
6 DE LA ESCALA SALARIAL PARA EL RÉGIMEN MUNICIPAL, por parte de la Unión
7 Nacional de Gobiernos Locales (UNGL).”

8 **Se toma nota.**

9
10 **9- Oficio ATMJ 033-22 fechado 14 de julio, enviado por la señorita Andrea**
11 **Rodríguez Aguirre, Encargada a.i. de la Administración Tributaria.**

12 Les manifiesta lo siguiente “...Aprovecho por este medio la oportunidad para
13 saludarles y desearles lo mejor en el desempeño de sus funciones, les adjunto la
14 solicitud de licencia para venta de bebidas con contenido alcohólico, presentada por
15 **Inversiones AMPM, S.A., cédula 3-101-077742 para ser utilizada en el Mini**
16 **Súper AMPM Juan Viñas**, el cual cuenta con patente municipal N° 2344, ubicado
17 frente al cementerio de Juan Viñas, entrada principal, cruce Ruta 10. El Concejo
18 Municipal de Jiménez con base en lo establecido en el Reglamento de Expendio de
19 Bebidas con Contenido Alcohólico, es quien aprueba o no, la colocación de nuevas
20 Licencias de Venta y Comercialización de Bebidas con Contenido Alcohólico.
21 Señalo que presenta todos los requisitos solicitados. Además se indica que para la
22 actividad de **Minisúper** no se establecen restricciones de distancia. (Adjunto
23 expediente).”

24
25 **ACUERDO 9º**

26 Este Concejo acuerda por Unanimidad; autorizar una licencia para venta de bebidas
27 alcohólicas, licencia Clase D, para ser explotada en el AMPM Juan Viñas que cuenta
28 con la patente municipal N° 2344, solicitud presentada por la señora Audrey Wong
29 Ugalde, cédula 1 0540 0571, la dirección exacta del local es: Frente al Cementerio
30 de Juan Viñas, entrada principal, cruce ruta 10.

31 Que se comunique este acuerdo a la señora Wong Ugalde al correo electrónico
32 juanvinas@ampm.co.cr, con copia a la Administración Tributaria Municipal.

33
34 **10- Oficio 37-2022-PMJ fechado 14 de julio, enviado por la señora Daniella**
35 **Quesada Hernández, Proveedora-Bodeguera.**

1 Les manifiesta lo siguiente "...De acuerdo al oficio 81-GAMJ-2022 se informar que
2 durante los trabajos mecánicos a los camiones placas SM 5928 y el SM 6178, como
3 parte del proceso de Contratación 2022CD-000054-MJ y realizados por la empresa
4 Servicios Técnicos Especializados ISEN, S.A. durante la revisión y desarme de los
5 vehículos dicha empresa identificó los siguientes problemas:

6 **Camión Placa SM 6178, ISUZU NKR**

7 *"Hallazgos a la hora del desarme: cuando se realiza la inspección del sistema
8 de frenos encontramos daños importantes en sus fibras, en sus bombas
9 auxiliares y en sus tambores por lo que es necesario reemplazar y reparar.*

10 *Al realizar el respectivo alineado de la dirección nos encontramos problemas
11 con rótulas de dirección, con bujes de maestra y bujes de balancín los cuales
12 deben de ser reemplazados.*

13 *También encontramos que los ácidos de la basura dañaron las bases
14 completas de los focos de todo el cajón, por lo que deben de ser
15 reemplazadas".*

16 *Seguidamente se presentan fotografías de los problemas encontrados:*



17

18 **Bombas auxiliares de frenos en mal estado.**



19

20 **Fibras de frenos en mal estado.**



21

1 **Rótulas de dirección de mal estado.**



2

3 **Bujes de maestra en mal estado.**



4

5 **Bujes de balancín en mal estado.**



6

7 **Bases completas de focos laterales en mal estado.**



8

9 **Fuga de aceite de transmisión**

10 **Camión Placa SM 5958, FREIGHTLINER**

11 *“Hallazgos a la hora de realizar la revisión:*

12 *Al realizar la inspección del sistema de frenos se observan fugas de aceite*
13 *en los retenedores de las bocinas, fibras completamente llenas de aceite,*
14 *tambores gradeados con el desgaste. Se observan reventaduras en la*
15 *estructura del cajón, fugas en el sistema de escape, arnés completamente*
16 *dañado”.*



1

2 **Se identificaron fugas de aire.**



3

4 **Se requiere cambiar bases de los focos.**



5

6 **Se requiere rectificar los tambores.**



7

8 **Retenedores de bocina en mal estado**



9

1 **Fugas en sistema de escape**



2

3 **Reventadura en el cajón**



4

5 **Arnés eléctrico en mal estado**

6 En virtud de lo anterior y a partir de dichos hallazgos, se solicita a la empresa la
7 cotización de los trabajos adicionales que recomiendan realizar a cada camión.

8 **Camión Placa SM 6178 marca ISUZU NKR**

9	• Reemplazar 4 bombas auxiliares de frenos.	₪310.000.00
10	• Reemplazar fibras de frenos.	₪150.000.00
11	• Rectificar 4 tambores.	₪ 80.000.00
12	• Reemplazar 2 rotulas dirección.	₪150.000.00
13	• Reemplazar bujes de maestra.	₪180.000.00
14	• Reemplazar bujes de balancín.	₪210.000.00
15	• Reemplazar bases completas de focos laterales.	₪120.000.00
16	• Corregir fuga de aceite de transmisión.	₪ 90.000.00
17	TOTAL	₪1.290.000.00

18 **Camión Placa SM 5928, marca FREIGHTLINER**

19	• Corregir fugas de aire.	₪120.000.00
20	• Reemplazar bases de focos.	₪140.000.00
21	• Rectificar 4 tambores.	₪100.000.00
22	• Empacar 4 retenedores de bocina.	₪200.000.00
23	• Corregir fugas en sistema de escape.	₪130.000.00
24	• Soldar reventadura en el cajón.	₪190.000.00
25	• Reparar arnés eléctrico.	₪110.000.00
26	• Corregir fuga en caja de cambios.	₪110.000.00
27	• Reemplazar aceite en caja de cambios.	₪90.000.00
28	• Hacer líneas de aire.	₪145.000.00
29	TOTAL	₪1.335.000.00

1 En atinencia al artículo 139 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa,
2 se indica lo siguiente:

3 *Artículo 139.-Objetos de naturaleza o circunstancia concurrente*
4 *incompatibles con el concurso. La Administración, podrá contratar de*
5 *forma directa los siguientes bienes o servicios que, por su naturaleza o*
6 *circunstancias concurrentes, no puede o no conviene adquirirse por medio*
7 *de un concurso, así como los que habilite la Contraloría General de la*
8 *República:*

9 g) *Reparaciones indeterminadas: Los supuestos en los que, para*
10 *determinar los alcances de la reparación sea necesario el desarme de*
11 *la maquinaria, equipos o vehículos (...)*

12 Ante esta situación, se considera adecuado aceptar la oferta, suministrada por la
13 empresa Servicios Técnicos Especializados ISEN

14 **RECOMENDACIÓN DE ADJUDICACIÓN** De acuerdo al oficio 81-GAMJ-2022 y en
15 atinencia al artículo 139 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa. Se
16 recomienda adjudicar dicha contratación empresa Servicios Técnicos
17 Especializados ISEN. Por un monto total de ₡2.625.000,00 (dos millones
18 seiscientos veinticinco mil colones exactos)

19 **Para los siguientes trabajos:**

- 20 • Reemplazar 4 bombas auxiliares de frenos.
- 21 • Reemplazar fibras de frenos.
- 22 • Rectificar 4 tambores.
- 23 • Reemplazar 2 rotulas dirección.
- 24 • Reemplazar bujes de maestra.
- 25 • Reemplazar bujes de balancín.
- 26 • Reemplazar bases completas de focos laterales.
- 27 • Corregir fuga de aceite de transmisión.

28 **Camión Placa SM 5928, marca FREIGHTLINER**

- 29 • Corregir fugas de aire.
- 30 • Reemplazar bases de focos.
- 31 • Rectificar 4 tambores.
- 32 • Empacar 4 retenedores de bocina.
- 33 • Corregir fugas en sistema de escape.
- 34 • Soldar reventadura en el cajón.
- 35 • Reparar arnés eléctrico.

- 1 • Corregir fuga en caja de cambios.
- 2 • Reemplazar aceite en caja de cambios.
- 3 • Hacer líneas de aire.

4 Para el pago de dicho compromiso se usarán los siguientes códigos:

5 **Servicio de Recolección de Basura:**

- 6 ✓ 5.02.02.1.08.05.00.0 Mantenimiento y reparación de equipo de transporte
- 7 ✓ 5.02.02.2.04.02.00.0 Repuestos y accesorios

8 **Depósito y Tratamiento de Basura:**

- 9 ✓ 5.02.16.1.08.05.00.0 Mantenimiento y reparación de equipo de transporte
- 10 ✓ 5.02.16.2.04.02.00.0 Repuestos y accesorios.”

11

12

ACUERDO 10º

13

14

15

16

17

18

19

20

21

Con base en el oficio 37-2022-PMJ fechado 14 de julio, enviado por la señora Daniella Quesada Hernández, Proveedora-Bodeguera; y de acuerdo con el oficio 81-GAMJ-2022 y en atinencia al artículo 139 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa; este Concejo acuerda por Unanimidad; autorizar a la señorita Lissette Fernández Quirós, Alcaldesa Municipal, para la contratación de los trabajos adicionales que se deben realizar como parte del proceso de Contratación 2022CD-000054-MJ; se acuerda adjudicarlos a favor de la empresa Servicios Técnicos Especializados ISEN por un monto total de ₡2.625.000,00 (dos millones seiscientos veinticinco mil colones exactos).

22

Para los siguientes trabajos:

23

Camión Placa SM 6178 marca ISUZU NKR

24

25

26

27

28

29

30

31

32

- Reemplazar 4 bombas auxiliares de frenos.
- Reemplazar fibras de frenos.
- Rectificar 4 tambores.
- Reemplazar 2 rotulas dirección.
- Reemplazar bujes de maestra.
- Reemplazar bujes de balancín.
- Reemplazar bases completas de focos laterales.
- Corregir fuga de aceite de transmisión.

33

34

35

Camión Placa SM 5928, marca FREIGHTLINER

- Corregir fugas de aire.
- Reemplazar bases de focos.
- Rectificar 4 tambores.

- 1 • Empacar 4 retenedores de bocina.
- 2 • Corregir fugas en sistema de escape.
- 3 • Soldar reventadura en el cajón.
- 4 • Reparar arnés eléctrico.
- 5 • Corregir fuga en caja de cambios.
- 6 • Reemplazar aceite en caja de cambios.
- 7 • Hacer líneas de aire.

8 De igual forma se autoriza a la señorita Alcaldesa y al señor Tesorero Municipal
9 para el pago de este compromiso de los siguientes códigos:

10 **Servicio de Recolección de Basura:**

- 11 ✓ 5.02.02.1.08.05.00.0 Mantenimiento y reparación de equipo de transporte
- 12 ✓ 5.02.02.2.04.02.00.0 Repuestos y accesorios

13 **Depósito y Tratamiento de Basura:**

- 14 ✓ 5.02.16.1.08.05.00.0 Mantenimiento y reparación de equipo de transporte
- 15 ✓ 5.02.16.2.04.02.00.0 Repuestos y accesorios

16 Con copia a Contabilidad, Gestión Ambiental y Proveeduría.

18 **11- Oficio N° SC-18IL-2022 fechado 15 de julio, enviado por la señora Nuria**
19 **Estela Fallas Mejía, Secretaria del Concejo.**

20 Les manifiesta lo siguiente "...En acatamiento del acuerdo 2° del Artículo XI, de la
21 Sesión Ordinaria N° 95 del martes 22 de febrero del año en curso, procedo a
22 informarles sobre las labores realizadas por la Secretaría del Concejo, durante la
23 semana del lunes 11 de julio al viernes 15 de julio, como detallo:

Semana: Del 11 al 15 de Julio 2022

SECRETARÍA DE CONCEJO

INFORME DE LABORES (Incluida la modalidad de Teletrabajo)

24

<i>Día</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Modalidad</i>
Lunes 11 Julio	Recibo de correspondencia (Inclusión en carpeta de correspondencia para sesión del lunes 18 de julio) Revisión y respuesta correo electrónico Reunión con Any Jiménez Cabezas, funcionaria de SICOP, de 9 a 11:13 AM, mediante la plataforma Microsoft Teams Impresión y preparación del material de trabajo para la sesión del 11 de julio y del Acta Ordinaria 114 (original)	Oficina

	Preparación y envío del Libro de Actas # 88, a la Auditoría Interna para su respectivo cierre. Archivo de Correspondencia	
Martes 12 Julio	Recibo de correspondencia (Inclusión en carpeta de correspondencia para sesión del lunes 18 de Julio) Revisión y respuesta correo electrónico Preparación y envío de correspondencia: Acuerdos del Acta Ordinaria N° 114 y Acuerdo Firme del Acta Ordinaria N° 115 Elaboración, redacción y revisión Acta Ordinaria 115 Archivo de Correspondencia	Oficina
Miércoles 13 Julio	Recibo de correspondencia (Inclusión en carpeta de correspondencia para sesión del lunes 18 de Julio) Revisión y respuesta correo electrónico Actualización Expediente Digital Correspondencia Interna- Remitida 2022 Actualización del Expediente de Consecutivo de oficios de Acuerdos Municipales año 2022 Elaboración, redacción y revisión Acta Ordinaria 115 Elaboración y envío por correo electrónico de Certificación de Valor de Propiedad, solicitada por el Departamento de Construcciones, Catastro y Valoración (N° 032-CSC-2022) Elaboración y envío de correos electrónicos a la Alcaldía reportando hora de ingreso y salida de labores y tiempos de inicio y finalización de desayuno y almuerzo	Teletrabajo
Jueves 14 Julio	Recibo de correspondencia (Inclusión en carpeta de correspondencia para sesión del lunes 18 de Julio) Revisión y respuesta correo electrónico Actualización Control de Acuerdos Municipales 2022-Julio hasta Acta Ordinaria 114 Actualización Expediente Administrativo 01-2022 (Presupuestos, Modificaciones, etc.) Elaboración, redacción y revisión Acta Ordinaria 115 Elaboración y envío de correos electrónicos a la Alcaldía reportando hora de ingreso y salida de labores y tiempos de inicio y finalización de desayuno y almuerzo	Teletrabajo
Viernes 15 Julio	Recibo de correspondencia (Inclusión en carpeta de correspondencia para sesión del lunes 18 de julio hasta las 12 Mediodía) Envío a las autoridades municipales, por correo electrónico, de la carpeta de correspondencia para la sesión del 18 de julio Elaboración, redacción y revisión Acta Ordinaria 115 (finalización) Envío por correo electrónico del Acta Ordinaria 115 a jefes de la institución y 114 a los ciudadanos que la solicitaron Preparación del Informe de Labores de la semana del 11 al 15 de julio, y envío por correo electrónico a la	Teletrabajo

	Alcaldía y al Concejo Municipal mediante oficio N° SC-18-IL-2022 del 15-07-2022 Actualización Expediente de Actas Municipales: Ordinarias -Administración 2020-2024 Elaboración y envío de correos electrónicos a la Alcaldía reportando hora de ingreso y salida de labores y tiempos de inicio y finalización de desayuno y almuerzo	
--	---	--

1 **Se toma nota.**

2

3 **12- Copia de oficio N° 11923 fechado 15 de julio, enviado por la licenciada**
 4 **Vivian Garbanzo Navarro, Gerente del Área de Fiscalización para el Desarrollo**
 5 **Local de la Contraloría General de la República, a los señores Víctor Luis Arias**
 6 **Richmond y Jeffry Beltrán Montoya, Presidente y Director Ejecutivo**
 7 **respectivamente, de la Federación de Municipalidades de Cartago.**

8 Les manifiesta lo siguiente "...Con el propósito de que lo hagan del conocimiento de
 9 los miembros de la Asamblea General y del Concejo Directivo; **en la sesión**
 10 **convocada de forma inmediata siguiente al recibo de esta comunicación,** con
 11 el fin de que el mismo sea valorado y se tomen las medidas correctivas que
 12 correspondan. Se da acuse a los oficios nos DEFMC-062-2022, de 18 de mayo y
 13 DEFMC-071-2022 de 13 de junio, ambos de 2022 y enviados al Órgano Contralor
 14 por correo electrónico en las mismas fechas, donde se informa de las acciones que
 15 ha llevado adelante la Federación de Municipalidades de Cartago
 16 (FEDEMUCARTAGO) con el fin de dar cumplimiento a lo señalado en la orden
 17 girada en el oficio n° DFOE-LOC-ORD-00001-20211. Dentro de lo gestionado se
 18 indica que se acordó enviar a cada Concejo Municipal un oficio haciendo de
 19 conocimiento los montos pendientes de pago por períodos anteriores, a fin de que
 20 cada municipalidad se pueda pronunciar al respecto. Asimismo, se dejó sin efecto
 21 el acuerdo adoptado en la sesión celebrada el 30 de agosto de 2019, referente a la
 22 condonación de deudas de las afiliadas a la FEDEMUCARTAGO. En esa línea se
 23 apuntó (...) *que los oficios de notificación ya fueron remitidos a las municipalidades*
 24 *correspondientes, considerando el plazo debido, de lo contrario se procederá con*
 25 *los cobros de los montos notificados (...).* Por lo anterior, se solicita a la
 26 FEDEMUCARTAGO actualizar el estado de cumplimiento e informar sobre los
 27 resultados de las decisiones implementadas. Se les recuerda que deben **remitir la**
 28 **información sobre los avances correspondientes de manera mensual** al
 29 **Órgano Contralor, sin que medie un requerimiento expreso para ello.** No se
 30 omite señalar que deben estar pendientes del plazo para el cumplimiento, pues el

1 artículo 69 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, n° 7428,
2 establece que cuando en el ejercicio de sus potestades el Órgano Contralor haya
3 cursado órdenes a los sujetos pasivos y estas no se hayan cumplido
4 injustificadamente, las reiterará por una sola vez y fijará un plazo para su
5 cumplimiento; pero de mantenerse la desobediencia, una vez agotado el plazo, se
6 tendrá como falta grave y dará lugar a la suspensión o a la destitución del funcionario
7 o empleado infractor, según lo determine la Contraloría General. En la coyuntura
8 actual, por razones de salud pública y para disminuir el riesgo de contagio del
9 Coronavirus (COVID-19), adquiere especial relevancia la presentación de
10 documentos por medio del correo electrónico: contraloria.general@cgrcr.go.cr,
11 utilizando documentos con firma digital, los cuales tienen la misma validez que los
12 físicos firmados, o en su defecto, presentar los documentos que no sea posible
13 tramitarse por medio digital, en la plataforma de servicios, ubicada en la planta baja
14 del edificio principal del Órgano Contralor. Por otra parte, si dentro de los archivos
15 que se envían existe alguna información de carácter confidencial, así deberán
16 advertirlo y mencionar el fundamento legal por el que ostenta esa condición.”

17 **Se toma nota.**

18

19 **ARTÍCULO VI. Dictámenes de Comisión**

20

21 **1- INFORME DE LA COMISIÓN ESPECIAL DEL MÁS ALTO NIVEL**
22 **CONFORMADA PARA EL ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE CONVENCION**
23 **COLECTIVA DE TRABAJO.**

24

25 “Informe #1 elaborado por la Comisión Especial del más alto nivel conformada para
26 el análisis de la propuesta de Convención Colectiva de Trabajo. La presente se
27 realiza como finalización del proceso de análisis del Proyecto de Convención
28 Colectiva de Trabajo entre las personas trabajadoras de la Municipalidad de
29 Jiménez, representadas por la Asociación Nacional de Empleados Públicos y la
30 Municipalidad de Jiménez en atención a los siguiente acuerdos tomados en la
31 Sesión Ordinaria N°100 del día martes 29 de marzo del año en curso:

32 **Acuerdo 10° INCISO A del artículo V** por medio del cual se da el aval para
33 negociar este Proyecto.

34 **Acuerdo 11° INCISO B del artículo V**, donde se brinda y se nombra esta
35 Comisión para que conozca y analice dicha propuesta.

36 Durante las tres sesiones de trabajo realizadas, se cuenta con la asistencia

1 completa de los siguientes miembros de esta Comisión Especial:

2 **MIEMBROS DEL CONCEJO MUNICIPAL**

3 Mauren Rojas Mejía

4 Marco Aurelio Sandoval Sánchez

5 Marjorie Chacón Mesén

6 Gisselle Cascante Cerdas

7 Dichas sesiones, se realizaron en conjunto con los señores Representantes de la
8 Seccional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos, Asesores de ANEP,
9 Asesor Legal de la Municipalidad de Jiménez, señorita Alcaldesa de la
10 Municipalidad de Jiménez.

11 **ASESOR LEGAL MUNICIPALIDAD DE JIMÉNEZ**

12 Lic. Guillermo Brenes Cambronero

13 **ALCALDESA MUNICIPALIDAD DE JIMÉNEZ**

14 Lisette Fernández Quirós

15 **REPRESENTANTES DE LA SECCIONAL ANEP**

16 Leonardo Portugués León

17 Rafael Enrique Monge Valverde

18 Jean Carlo Rodríguez Vega (ausente en la sesión I-2022)

19 **ASESORES ANEP**

20 Daniel Castañeda Chinchilla

21 Álvaro Valverde Granados

22 **ARTÍCULO I**

23 Análisis del Proyecto de Convención Colectiva de Trabajo entre las personas
24 trabajadoras de la Municipalidad de Jiménez, representadas por la Asociación
25 Nacional de Empleados Públicos y la Municipalidad de Jiménez. Durante las
26 reuniones ejecutadas, se realizó el análisis detallado de todo el Proyecto, siendo
27 atendidas nuestras dudas, consultas y recomendaciones, por lo que esta Comisión
28 Especial, recomienda y da el voto positivo al “Proyecto de Convención Colectiva de
29 Trabajo entre las personas trabajadoras de la Municipalidad de Jiménez,
30 representados por la Asociación Nacional de Empleados Públicos y la Municipalidad
31 de Jiménez” y solicita al Concejo Municipal su aprobación para que el mismo quede
32 de la siguiente manera:

33 **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE LAS PERSONAS**
34 **TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD DE JIMÉNEZ, REPRESENTADA**

1 **POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y LA**
2 **MUNICIPALIDAD DE JIMÉNEZ**

3 Entre nosotros, **MUNICIPALIDAD DE JIMENEZ**, representada para este acto por
4 **LISSETTE FERNÁNDEZ QUIRÓS**, mayor, soltera, Bachiller en Recursos
5 Humanos, vecina de Juan Viñas, portadora de la cédula de identidad número 3-
6 268-501, en mi condición de Alcaldesa Municipal, con cédula jurídica número 3-
7 014-042084, que en lo sucesivo se denominará “Municipalidad” y la **ASOCIACION**
8 **NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)** entidad
9 sindical, domiciliada en San José, representada por su Secretario General
10 **ALBINO VARGAS BARRANTES**, mayor, soltero, Dirigente Sindical, cédula de
11 identidad número 1-457-390 vecino de San José, hemos convenido en celebrar la
12 siguiente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** de acuerdo con las
13 condiciones que en adelante se dirán, por la Sala Constitucional en su voto
14 No.4453-2000, los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62
15 de la Constitución Política, el Convenio No 98 de la OIT, Relativo a la Aplicación
16 de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado
17 por Ley No 2561 del 11 de mayo de 1960, y los artículos 111 inciso 3, y 112 inciso
18 2 de la Ley General de la Administración Pública. Ante la falta de disposiciones en
19 esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** aplicables a un caso
20 determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los
21 Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo
22 ratificados por la Asamblea Legislativa, la Convención sobre la Eliminación de
23 Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo
24 Facultativo, la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar Toda Forma de
25 Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), La Declaración de Beijing
26 y su Plataforma de Acción; las Convenciones que protegen los Derechos
27 Humanos, la Ley General de la Administración Pública, el Estatuto del Servicio
28 Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, y demás leyes y reglamentos dentro
29 del respeto debido a los derechos de las personas trabajadoras del Sector Público.

30 **DISPOSICIONES GENERALES**

31 **ARTÍCULO 1**

32 La Municipalidad reconoce como representante de los intereses profesionales,
33 colectivos e individuales de todos sus trabajadores y trabajadoras, a la Asociación
34 Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), y se compromete a tratar
35 con los y las dirigentes sindicales o sus representantes, todos los problemas,

1 conflictos o gestiones de orden laboral, económico, social y cultural que se
2 plantean. Todo ello, sin perjuicio del derecho que tienen las personas trabajadoras
3 de hacerlo directamente ante la Municipalidad, siempre que no afecte el interés
4 colectivo.

5 **ARTÍCULO 2**

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

10 **ARTÍCULO 3**

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

20 **ARTÍCULO 4**

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

28 **ARTÍCULO 5**

29 La Municipalidad garantiza una política de respeto a todas las garantías que otorga
30 a las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, el Código de Trabajo,
31 el Código Municipal, la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la
32 OIT. En este sentido, la Municipalidad girará instrucciones precisas y claras a todas
33 las personas trabajadoras y funcionarios y funcionarias con funciones de mando
34 para que las acaten. A todos los Jefes, la Municipalidad les girará órdenes para
35 que se abstengan de represalias de cualquier naturaleza o persecución contra los

1 y las representantes sindicales, las personas trabajadoras afiliadas o contra
2 aquellos que de una u otra manera participen en actividades sindicales, o cuando
3 acudan a presentar sus reclamos a los y las representantes patronales.

4 **ARTÍCULO 6**

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

12 **DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN**

13 **ALTERNATIVA DE CONFLICTOS**

14 **ARTÍCULO 7**

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

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

- 1 e. Los asuntos que se someten al conocimiento de la Junta de Relaciones
2 Laborales serán recomendativos para ambas partes cuando se resuelvan
3 por votación unánime de sus integrantes. Los asuntos resueltos por
4 mayoría simple (mitad más uno) de los integrantes presentes tendrán el
5 carácter de reconocimiento para las partes.
- 6 f. Los integrantes de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de
7 ser necesario, el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de la
8 Junta, a cualquier reunión o actividad propia del cargo.
- 9 g. En caso de que no exista un criterio unificado entre los integrantes de la
10 Junta de Relaciones Laborales, se emitirá una única resolución con los
11 respectivos criterios divididos.

12 **ARTÍCULO 8**

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

- 15 a. Conocerá y emitirá la recomendación de toda sanción disciplinaria,
16 inclusive del despido, que se pretenda aplicar a las personas trabajadoras
17 de la Municipalidad, cuando la persona interesada así lo solicite.
- 18 b. Conocerá y emitirá la recomendación de toda solicitud de la persona
19 trabajadora, respecto de todo acto o resolución que afecte o amenace sus
20 derechos laborales.
- 21 c. Conocerá y emitirá la recomendación de toda gestión de traslado de
22 puesto, o de despido, contra la cual la persona trabajadora perjudicada
23 aduzca inconformidad, personalmente o por medio del Sindicato a
24 solicitud de la persona interesada.
- 25 d. Conocerá y emitirá la recomendación sobre el incumplimiento,
26 interpretación o aplicación errónea de las cláusulas de la presente
27 Convención Colectiva.
- 28 e. Conocerá y emitirá su recomendación respecto al cumplimiento del debido
29 proceso de los concursos internos, cuando uno de los participantes se lo
30 solicite. La Junta analizará y dará a conocer su criterio acerca de la
31 escogencia realizada por la Municipalidad.
- 32 f. Conocerá y emitirá la recomendación sobre las denuncias que por
33 persecución sindical le plantee el Sindicato o cualquier persona
34 trabajadora.

1 **ARTÍCULO 9**

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

- 5 a. Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a realizar sobre él
6 una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma
7 determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que
8 corresponda; recibida la solicitud se realizará la audiencia en los
9 siguientes diez días hábiles. Este plazo podrá ampliarse por razones
10 justificadas.
- 11 b. Permitirá a los interesados defenderse y exponer sus puntos de vista en
12 tiempo y forma, para lo que se otorgará una única audiencia.
- 13 c. Finalizada la audiencia, la Junta emitirá recomendación sobre el asunto
14 sometido en un plazo no mayor a diez días hábiles. Este plazo podrá
15 ampliarse por razones justificadas.
- 16 d. Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito al o los
17 interesados y a las partes de la presente Convención Colectiva. Las
18 sesiones de la Junta serán privadas y sus actas públicas.

19 **ARTÍCULO 10**

20 Para cumplir con las funciones que esta Convención le señala, la Junta de
21 Relaciones Laborales tendrá las facultades para realizar sus investigaciones
22 dentro de la Municipalidad en todas sus dependencias y oficinas, previa
23 coordinación con la Alcaldía Municipal, siempre con el deber de respetar la
24 confidencialidad de los asuntos en los cuales tenga conocimiento. La
25 Municipalidad permitirá a la Junta realizar sus sesiones en la sala de reuniones de
26 la Municipalidad de Jiménez en un horario que se coordinará oportunamente, y
27 suministrará en medida de las posibilidades el equipo necesario para tal fin.

28 **DE LAS SANCIONES Y DESPIDOS**

29 **ARTÍCULO 11**

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

- 32 a. Amonestación verbal
33 b. Amonestación escrita
34 c. Suspensión sin goce de salario hasta por quince días
35 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 representary 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, previo
9 trámite y resolución de la Junta de Relaciones Laborales y de conformidad con
10 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
15 interno del trabajo.

16 b. **Amonestación escrita:** Se impondrá cuando el servidor haya merecido
17 dos o más advertenciasorales durante un mes calendario o cuando las
18 leyes del trabajo exijan que se le aperciba por escrito antes del despido y
19 en los demás casos que determinen las disposiciones reglamentarias
20 vigentes.

21 c. **Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por quince días:** Se
22 aplicará una vez escuchados el interesado y los compañeros de trabajo que
23 él indique, en todos los casos en que, según las disposiciones
24 reglamentarias vigentes, se cometa una falta de cierta gravedad contra los
25 deberes impuestos por el contrato de trabajo.

26 d. **Despido sin responsabilidad patronal.** Se impondrá la sanción de
27 despido sin responsabilidad patronal cuando la persona trabajadora incurra
28 en una falta grave establecida en el artículo 81 del Código de Trabajo.

29 Las jefaturas de los trabajadores podrán aplicar las sanciones previstas en los
30 incisos a y b siguiendo el debido proceso. Enviarán copia a la Oficina de Personal
31 para que las archive en el expediente de los trabajadores. La suspensión y el
32 despido contemplados en los incisos c y d serán acordados por la Alcaldía, según
33 cumplimiento al debido proceso.

1 **ARTÍCULO 14**

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

5 **ARTÍCULO 15**

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

9 **ARTÍCULO 16**

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

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

30 **ARTÍCULO 17**

31 Los trabajadores que quedaren cesantes de conformidad con el anterior artículo
32 tendrán prioridad de nombramiento en puestos que quedaren vacantes, siempre y
33 cuando cumplan con los requisitos del puesto. Además, si estos trabajadores
34 desearan participar en un concurso externo para la Municipalidad, acorde a sus
35 capacidades, se les considerará un rubro de un 10% por experiencia municipal,

1 adicional, al momento de calificar este concurso. Las condiciones para el reintegro
2 serán las estipuladas en el artículo 686 del Código de Trabajo.

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

5 **ARTÍCULO 18**

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

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

19 **DEL PERIODO DE PRUEBA, TRASLADOS Y PROPIEDAD**

20 **EL CARGO**

21 **ARTÍCULO 19**

22 Todo trabajador que para el servicio regular y permanente ingrese a laborar por
23 primera vez a la Municipalidad tendrá un período de prueba de hasta por tres
24 meses.

25 Dentro del período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato
26 de trabajo sin previo aviso – sin responsabilidad de ninguna especie –, salvo
27 excepciones de ley.

28 **ARTÍCULO 20**

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

1 **ARTÍCULO 21**

2 A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la
3 Municipalidad se obliga a contratar trabajadores a plazo fijo o por obra determinada
4 solo en los casos en que dichas contrataciones obedezcan a la naturaleza temporal
5 de los servicios de que se trate. En ningún caso dicha contratación podrá ser por
6 un período superior a los doce meses, salvo que se fundamente la necesidad de
7 un período mayor.

8 **ARTÍCULO 22**

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

14 **ARTÍCULO 23**

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

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

35 **ARTÍCULO 24**

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

5 **ARTÍCULO 25**

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

10 **ARTÍCULO 26**

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

17 **DE LA LIBERTAD SINDICAL**

18 **ARTÍCULO 27**

19 La Municipalidad de Jiménez, garantiza a todas las personas trabajadoras el libre
20 derecho de sindicalización, los y las dirigentes, entendido como tales los y las
21 integrantes de las Juntas Directiva Nacional o Seccionales de cualquier Sindicato
22 legalmente organizado, solo podrán ser despedidos siguiendo la normativa
23 establecida en los artículos 367 y 540 del Código de Trabajo, donde se establece
24 que los dirigentes sindicales están dentro de fuero especial que protege sus
25 derechos. Cuando se trate de despidos sin responsabilidad patronal de dirigentes
26 sindicales, la Municipalidad se ajustará al trámite presentado por la normativa
27 laboral vinculante.

28 **ARTÍCULO 28**

29 Las desafiliaciones al sindicato firmante de la presente Convención Colectiva
30 deberán ser tramitadas en las oficinas centrales de la Asociación Nacional de
31 Empleados Públicos y Privados, por escrito. Una vez recibida la carta de
32 desafiliación en las oficinas centrales de la ANEP, ésta tendrá un mes calendario
33 para tramitarla ante la Municipalidad de Jiménez, en dado caso de la no
34 presentación de la desafiliación a la Municipalidad en el plazo previsto, el trabajador

1 podrá presentar el recibido por escrito, por parte de la ANEP realizando dicho
2 trámite, para que la Municipalidad le deje de realizar los rebajos de afiliación.

3 **ARTÍCULO 29**

4 La Municipalidad facilitará al Sindicato y sus seccionales dos espacios para su
5 comunicación gráfica con sus afiliados y afiliadas. Para ello se establecerán carteles
6 fijos en cada uno de los centros de trabajo que a juicio del sindicato resulten
7 necesarios.

8 **PERMISOS LABORALES**

9 **ARTÍCULO 30**

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

15 **ARTÍCULO 31**

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

20 **ARTÍCULO 32**

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

- 23 a. Seis días hábiles por fallecimiento de sus padres, hijos e hijas, hermanos y
24 hermanas, cónyuges, compañero o compañera.
- 25 b. En el caso de las servidoras municipales, licencia por maternidad durante
26 un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento. Durante este período
27 de tiempo, la Municipalidad completará el subsidio que reciba la
28 trabajadora por parte de la CCSS, a fin de que esta perciba durante todo
29 el disfrute de la licencia su salario completo. En el caso de alumbramiento
30 prematuro, el tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el período
31 postparto.
- 32 c. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, tendrán derecho a una hora de
33 ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Para disfrutar
34 de este derecho, la mujer deberá presentar una certificación extendida por
35 un médico de la Caja Costarricense del Seguro Social.

- 1 d. Un día al año cuando la persona trabajadora requiera trasladarse de
2 residencia. Para obtener este permiso deberá gestionarse con cuarenta y
3 ocho horas de anticipación. Esta licencia se disfrutará solo una vez al año.
- 4 e. Hasta seis días hábiles al trabajador que sufriera, en caso de incendio,
5 inundación, terremoto, derrumbes, previa autorización de la Alcaldía
6 Municipal.
- 7 f. En atención a la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con la
8 familia, se concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:
- 9 1. Ocho días hábiles al funcionario padre, con motivo del nacimiento o
10 adopción de hijas(os), siempre que sean hijas(os) reconocidas(os).
- 11 2. Medio día para efectuar diligencias personales debidamente
12 justificadas y en los casos en que el servicio que se necesita coincida
13 solamente con el horario del trabajo de la institución. Estas licencias
14 no podrán exceder en tres al cada año calendario, ni disfrutarse en
15 forma consecutiva, ni agregarse a períodos inmediatamente anteriores
16 o posteriores de vacaciones, asuetos y feriados.
- 17 3. Hasta un día como máximo para la madre o el padre que deba llevar
18 a su hija(o) menorde edad, o con discapacidad, a cumplir con una cita
19 médica, previa autorización de la jefaturainmediata, y con la obligación
20 de presentar el comprobante correspondiente. La solicitud se ha de
21 realizar con al menos ocho días hábiles de anticipación salvo
22 emergencias.

ARTICULO 33

23
24 Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin goce salarial
25 por un tiempo no mayor a un año para atender el cuidado de un hijo. Asimismo,
26 podrán hacer uso de sus días disponiblesde vacaciones o el solicitar una licencia
27 sin goce salarial por un tiempo no mayor de 6 meses para atender el cuidado de
28 un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones
29 de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o no desempeñe
30 una actividad retribuida. El reingreso está garantizado en el puesto que ocupaba.

LICENCIAS SINDICALES

ARTÍCULO 34

31
32
33 La Municipalidad otorgará los siguientes permisos con goce de salario para el
34 ejercicio de la Función Sindical:

- 35 a. Un día hábil por mes para uno de los integrantes de la Directiva Seccional

- 1 de la ANEP- Municipalidad de Jiménez, a designación de ésta, para que
2 atienda las labores de organización, información o comunicación con la
3 Junta Directiva Nacional. El día y la persona designada serán comunicados
4 al Alcalde Municipal con 48 horas de anticipación, y deberán presentar el
5 comprobante respectivo tan pronto como se incorporen al trabajo.
- 6 b. Un día hábil por semana, a las personas trabajadoras que resulten electas
7 en la Junta Directiva Nacional de la ANEP, para que asistan a las reuniones
8 y atiendan las labores sindicales.
- 9 c. Dos horas hábiles por quincena para las reuniones ordinarias de la
10 Directiva Seccional. Una vez realizada la Asamblea General donde resulten
11 electos, la Seccional comunicará a la Alcaldía los nombres de esas
12 personas y el día de reunión.
- 13 d. La Municipalidad concederá permiso de 2 días hábiles por año para el
14 desarrollo de capacitación sindical a sus afiliados.
- 15 e. La Municipalidad concederá permiso laboral a todos los afiliados y afiliadas
16 al Sindicato firmante de la Convención Colectiva para que asistan a
17 Asamblea General ordinarias o extraordinarias de su organización, siempre
18 que las posibilidades lo permitan y no se afecte el servicio que se brinda.
19 El permiso se otorgará en horas laborales y deberá ser solicitado al alcalde
20 con quince días naturales de anticipación. Igualmente concederá permiso
21 a quienes resulten designados delegados a los Congresos Ordinarios o
22 Extraordinarios de la organización sindical o de aquellas organizaciones de
23 segundo y tercer grado a las cuales la ANEP se encuentre afiliada, previa
24 solicitud y coordinación.
- 25 f. La Municipalidad concederá permiso durante cuatro horas, una vez cada
26 dos años para que las seccionales del sindicato realicen su respectiva
27 Asamblea General Ordinaria. En caso de conflicto y necesidad de una
28 Asamblea General Extraordinaria de la Seccional, la Alcaldía autorizará
29 siempre y cuando se solicite con diez días de anticipación, quien señalará
30 de acuerdo a la conveniencia de ambas partes la hora en que se puede
31 realizar la actividad. En todos los casos, el Secretario General del Sindicato
32 o el Presidente de la Seccional, coordinará con la Alcaldía Municipal la hora
33 y fecha a realizarse la actividad, con una semana de anticipación.

ASPECTOS DE SANIDAD, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 35

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

6 **ARTICULO 36**

7 La Comisión de Salud Ocupacional será instalada en un plazo de tres meses a
8 partir de firmada la convención colectiva, será bipartida y estará conformada por
9 dos integrantes propietarios. Uno representará a las personas trabajadoras, los
10 cuales se nombrarán en asamblea general de trabajadores convocada en su
11 primera ocasión por el patrono y el otro miembro será nombrado por la parte
12 patronal. Durarán en sus cargos por un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos.
13 Posterior a esta primera y única vez, la persona en el cargo de presidente se
14 encargará de convocar la Asamblea de Trabajadores. La comisión electa en
15 primera instancia será la encargada de convocar a una asamblea general de los
16 trabajadores para elegir al representante de ellos ante la misma comisión. Esta
17 convocatoria se deberá realizar un mes antes del vencimiento del nombramiento
18 de la comisión.

19 **ARTÍCULO 37**

20 La Comisión de Salud Ocupacional, coordinará con la Alcaldía Municipal para velar
21 por el cumplimiento de las Normas de Salud Ocupacional, establecidas en la
22 Constitución Política, los Convenios Internacionales de la OIT debidamente
23 ratificados por la Asamblea Legislativa, el Código de Trabajo y las leyes conexas
24 sobre la materia.

25 **ARTÍCULO 38**

26 Las personas trabajadoras son responsables del adecuado uso y manejo del
27 equipo de protección personal y del uniforme que se les proporcione para la
28 ejecución de sus labores. La Comisión de Salud Ocupacional tendrá una
29 participación activa en la definición de las especificaciones de dichos
30 implementos. La Alcaldía Municipal, Jefes de Departamentos y la Comisión de
31 Salud Ocupacional, concientizará al personal municipal con relación a la
32 importancia de la utilización y adecuado uso de los implementos. Se llevará un
33 inventario del equipo y herramientas entregados a los funcionarios. Para ser
34 repuesto deberá ser devuelto y también será devuelto en caso de romperse la
35 relación laboral con la Municipalidad, caso contrario será descontado de la

1 liquidación correspondiente por su valor de rescate. El uso inadecuado o no uso del
2 uniforme y equipo de protección personal, será causal de sanciones y será tomado
3 en cuenta en la evaluación anual de servicios.

4 **ARTÍCULO 39**

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

9 **ARTÍCULO 40**

10 La Municipalidad procurará en la medida de sus posibilidades la dotación de
11 recursos financieros, para la ejecución de las recomendaciones emitidas por la
12 Comisión de Salud Ocupacional.

13 **ARTÍCULO 41**

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

17 **ARTÍCULO 42**

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

23 **ARTÍCULO 43**

24 La Administración Municipal se compromete a mantener activa la brigada de
25 emergencias y de brindarles la capacitación adecuada. La brigada será la
26 encargada de velar por el uso adecuado y manejo de botiquines, extintores y
27 demás equipo.

28 **ARTÍCULO 44**

29 La Municipalidad salvaguardará sus instalaciones con las Normas de Seguridad
30 Ocupacional necesarias.

31 **ARTÍCULO 45**

32 Para que los trabajadores en propiedad puedan desempeñar sus funciones en
33 condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la
34 Municipalidad suministrará una vez al año, a más tardar en el primer semestre de
35 cada año o cuando se demuestre que por su uso o cualquier otra circunstancia no

1 imputable al trabajador la misma se deteriore o pierda, los implementos necesarios
2 que se detallan en los siguientes casos.

3 a. TRABAJADORES DE ASEO DE VÍAS: un uniforme completo, el cual
4 estará conformado por cinco camisas y tres pantalones, dos pares de
5 botas de trabajo de hule, una capa, 2 gorras con protector de nuca, 2 pares
6 de mangas protectoras para brazos en caso de que las camisas del
7 uniforme sean de manga corta, 1 juego de gafas de protección, una faja de
8 soporte lumbar (hasta que se deteriore) y una mascarilla con recuperador
9 preensamblado y ocho pares de guantes.

10 b. TRABAJADORES DE RECOLECCIÓN Y TRATAMIENTO DE
11 RESIDUOS: un uniforme completo, el cual estará conformado por cinco
12 camisas y tres pantalones, dos pares de botas de trabajo de hule, una capa,
13 2 gorras con protector de nuca, 2 pares de mangas protectoras para brazos
14 en caso de que las camisas del uniforme sean de manga corta, 1 juego de
15 gafas de protección, una faja de soporte lumbar (hasta que se deteriore) y
16 dos pares de guantes por mes.

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

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

30 e. TRABAJADORES DE ACUEDUCTO: 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, 1 faja de soporte
35 lumbar (hasta que se deteriore), 1 paraguas y un par de guantes.

1 f. TRABAJADORES DE CEMENTERIO: un uniforme completo, el cual
2 estará conformado por cinco camisas y tres pantalones, dos pares de
3 botas de trabajo de hule, una capa, 2 gorras con protector de nuca, 2 pares
4 de mangas protectoras para brazos en caso de que las camisas del
5 uniforme sean de manga corta, 1 juego de gafas de protección, 2
6 mascarillas con recuperador preensamblado, 1 faja de soporte lumbar
7 (hasta que se deteriore) y un par de guantes por mes.

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

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

15 **ARTÍCULO 46**

16 La Municipalidad suministrará los equipos y las herramientas que se requieran, en
17 Correspondencia con sus posibilidades financieras.

18 **DE LOS CHOFERES**

19 **ARTÍCULO 47**

20 Los conductores y operadores de maquinaria de la Municipalidad de Jiménez se
21 les brindarán un día con permiso con goce de salario para realizar los trámites
22 pertinentes para la renovación de su licencia de conducir relacionada con su puesto
23 de trabajo. La Municipalidad se compromete a que todos los vehículos municipales,
24 contarán con una cobertura total ante una aseguradora tal y como se está haciendo
25 en la actualidad.

26 **ARTÍCULO 48**

27 En los casos de accidentes de tránsito, la Municipalidad se compromete a brindar
28 gratuitamente a las personas trabajadoras, toda la asesoría legal que se requiera
29 y que la Municipalidad le asigne, tal como se realiza actualmente, incluida dentro
30 de ésta la tramitación de los correspondientes juicios de tránsito y la
31 correspondiente defensa penal, si fuera del caso. Lo anterior, siempre y cuando
32 hayan ocurrido en el desempeño de funciones a su cargo y no estuvieran en estado
33 de ebriedad o bajo los efectos de alguna otra droga, o por negligencia e impericia.
34 La persona trabajadora no será obligada a operar o viajar en vehículos de la
35 Municipalidad o facilitados a la institución, que tengan desperfectos que pongan en

1 peligro la vida de estas o de terceros. Igual facultad les asiste cuando los vehículos
2 no cuenten con los seguros obligatorios al día.

3 OTROS BENEFICIOS SOCIALES

4 ARTÍCULO 49

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

8 INCAPACIDADES

9 ARTÍCULO 50

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

- 11 a. En caso de enfermedad o accidente laboral, se completará el subsidio
12 que la CCSS o el INS brinda, alcanzando el 100% del salario devengado,
13 tal como se realiza en la actualidad.
- 14 b. Si luego de este período la incapacidad persiste, y fuera la persona
15 trabajadora declarada inhábil, se acogerá a la pensión por invalidez que
16 pudiera corresponderle.

17 VACACIONES

18 ARTÍCULO 51

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

- 21 a. Si hubieren trabajado de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta
22 semanas, gozarán de quince días hábiles de vacaciones.
- 23 b. Si hubieren trabajado de cinco años y cincuenta semanas a nueve años
24 y cincuenta semanas, gozará de veinte días hábiles de vacaciones.
- 25 c. Si hubieren trabajado durante diez años y cincuenta semanas o más
26 gozarán de treinta días hábiles de vacaciones.
- 27 d. Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el
28 disfrute de las vacaciones, previo a comprobación.

29 ARTÍCULO 52

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

- 33 a. Jubilación
- 34 b. Fallecimiento
- 35 c. Despido con responsabilidad patronal en el caso de que no exista

1 restitución al puesto, le corresponderá por concepto de cesantía 12 años.

2 **DE LA JORNADA DE TRABAJO**

3 **ARTÍCULO 53**

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

7 **ARTICULO 54**

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

11 **DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SALARIOS**

12 **ARTÍCULO 55**

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

17 **ARTÍCULO 56**

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

21 **ARTÍCULO 57**

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

24 **ARTÍCULO 58**

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

30 **ARTÍCULO 59**

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

1 **ARTÍCULO 60**

2 La Municipalidad pagará a las personas trabajadoras destacadas en labores de
3 recolección de basura, tratamiento de basura, aseo de vías, fontaneros,
4 cementerio, operarios de maquinaria y equipo en general (incluyendo choferes
5 nombrados en el puesto), un sobresueldo mensual por concepto de RIESGO POR
6 PELIGROSIDAD LABORAL consistente en un 4% sobre su salario base. Este se
7 pagará de manera escalonada, iniciando el primer año después de formalizada la
8 Convención Colectiva, con un 2% y alcanzando para el segundo año el 4%. Este
9 sobresueldo se renegociará cada dos años.

10 **ARTÍCULO 61**

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

14 **ESTUDIO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS**

15 **ARTÍCULO 62**

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

20 **DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES**

21 **ARTÍCULO 63**

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

25 **DEL ACOSO LABORAL**

26 **ARTÍCULO 64**

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

31 **ARTÍCULO 65**

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

- 34 a. Manipulación de la comunicación: reducción o limitación de la
35 comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la

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

29 **ARTÍCULO 66**

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

33 **ARTÍCULO 67**

34 Será también sancionada por acoso laboral aquel superior inmediato que,
35 encontrándose en conocimiento de una conducta de acoso laboral, no realice todos

1 los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su
2 alcance, para impedir el desarrollo de esa falta.

3 **ARTÍCULO 68**

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

8 **DEL ACOSO SEXUAL**

9 **ARTÍCULO 69**

10 Queda prohibido el acoso sexual, entendido como toda conducta de naturaleza
11 sexual indeseada por quien la recibe, que provoca efectos perjudiciales en el
12 ámbito laboral o en el estado general de bienestar de quien las recibe. Puede
13 incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

14 **ARTÍCULO 70**

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

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

23 **ARTÍCULO 71**

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

29 **ARTÍCULO 72**

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

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

1 **ARTÍCULO 73**

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

4 **ARTÍCULO 74**

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

9 **ARTÍCULO 75**

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

- 13 a. Apercibimiento escrito
14 b. Suspensión hasta por quince días
15 c. Despido sin responsabilidad patronal

16 **ARTÍCULO 76**

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

21 **ARTÍCULO 77**

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

26 **ARTÍCULO 78**

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

30 **DISPOSICIONES FINALES**

31 **ARTÍCULO 79**

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

1 violación de cualquiera de las normas de la presente Convención por parte de la
2 Municipalidad o el Sindicato será sancionada en la forma que al respecto establece
3 el Código de Trabajo.

4 **ARTÍCULO 80**

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

10 **ARTÍCULO 81**

11 La presente Convención regirá a partir de la homologación del Ministerio de Trabajo
12 y Seguridad Social.

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

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

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

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

26 Firmamos por lo anterior, al ser las 4:00 pm del 06 de julio de 2022.”

27 **ACUERDO 1º**

28
29 Con base en el dictamen afirmativo de la Comisión Especial del más alto nivel
30 conformada para el análisis de la propuesta de Convención Colectiva de Trabajo;
31 este Concejo acuerda por Unanimidad; darle su aprobación en todos sus extremos
32 a la **Convención Colectiva de Trabajo entre las personas trabajadoras de la**
33 **Municipalidad de Jiménez, representadas por la Asociación Nacional de**
34 **Empleados Públicos y la Municipalidad de Jiménez**, conforme se detalla:

1 **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE LAS PERSONAS**
2 **TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD DE JIMÉNEZ, REPRESENTADA**
3 **POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y LA**
4 **MUNICIPALIDAD DE JIMÉNEZ**

5 Entre nosotros, **MUNICIPALIDAD DE JIMENEZ**, representada para este acto por
6 **LISSETTE FERNÁNDEZ QUIRÓS**, mayor, soltera, Bachiller en Recursos
7 Humanos, vecina de Juan Viñas, portadora de la cédula de identidad número 3-
8 268-501, en mi condición de Alcaldesa Municipal, con cédula jurídica número 3-
9 014-042084, que en lo sucesivo se denominará “Municipalidad” y la **ASOCIACION**
10 **NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)** entidad
11 sindical, domiciliada en San José, representada por su Secretario General
12 **ALBINO VARGAS BARRANTES**, mayor, soltero, Dirigente Sindical, cédula de
13 identidad número 1-457-390 vecino de San José, hemos convenido en celebrar la
14 siguiente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** de acuerdo con las
15 condiciones que en adelante se dirán, por la Sala Constitucional en su voto
16 No.4453-2000, los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62
17 de la Constitución Política, el Convenio No 98 de la OIT, Relativo a la Aplicación
18 de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado
19 por Ley No 2561 del 11 de mayo de 1960, y los artículos 111 inciso 3, y 112 inciso
20 2 de la Ley General de la Administración Pública. Ante la falta de disposiciones en
21 esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** aplicables a un caso
22 determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los
23 Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo
24 ratificados por la Asamblea Legislativa, la Convención sobre la Eliminación de
25 Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo
26 Facultativo, la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar Toda Forma de
27 Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), La Declaración de Beijing
28 y su Plataforma de Acción; las Convenciones que protegen los Derechos
29 Humanos, la Ley General de la Administración Pública, el Estatuto del Servicio
30 Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, y demás leyes y reglamentos dentro
31 del respeto debido a los derechos de las personas trabajadoras del Sector Público.

32 **DISPOSICIONES GENERALES**

33 **ARTÍCULO 1**

34 La Municipalidad reconoce como representante de los intereses profesionales,
35 colectivos e individuales de todos sus trabajadores y trabajadoras, a la Asociación

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

7 **ARTÍCULO 2**

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

12 **ARTÍCULO 3**

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

22 **ARTÍCULO 4**

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

30 **ARTÍCULO 5**

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

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

6 **ARTÍCULO 6**

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

14 **DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN**

15 **ALTERNATIVA DE CONFLICTOS**

16 **ARTÍCULO 7**

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

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

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

- 3 l. 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
6 mayoría simple (mitad más uno) de los integrantes presentes tendrán el
7 carácter de reconocimiento para las partes.
- 8 m. Los integrantes de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de
9 ser necesario, el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de la
10 Junta, a cualquier reunión o actividad propia del cargo.
- 11 n. En caso de que no exista un criterio unificado entre los integrantes de la
12 Junta de Relaciones Laborales, se emitirá una única resolución con los
13 respectivos 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 g. 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 h. 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 i. 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
26 solicitud de la persona interesada.
- 27 j. Conocerá y emitirá la recomendación sobre el incumplimiento,
28 interpretación o aplicación errónea de las cláusulas de la presente
29 Convención Colectiva.
- 30 k. Conocerá y emitirá su recomendación respecto al cumplimiento del debido
31 proceso de los concursos internos, cuando uno de los participantes se lo
32 solicite. La Junta analizará y dará a conocer su criterio acerca de la
33 escogencia realizada por la Municipalidad.
- 34 l. Conocerá y emitirá la recomendación sobre las denuncias que por
35 persecución sindical le plantee el Sindicato o cualquier persona

1 trabajadora.

2 **ARTÍCULO 9**

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

- 6 e. Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a realizar sobre él
7 una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma
8 determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que
9 corresponda; recibida la solicitud se realizará la audiencia en los
10 siguientes diez días hábiles. Este plazo podrá ampliarse por razones
11 justificadas.
- 12 f. Permitirá a los interesados defenderse y exponer sus puntos de vista en
13 tiempo y forma, para lo que se otorgará una única audiencia.
- 14 g. Finalizada la audiencia, la Junta emitirá recomendación sobre el asunto
15 sometido en un plazo no mayor a diez días hábiles. Este plazo podrá
16 ampliarse por razones justificadas.
- 17 h. Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito al o los
18 interesados y a las partes de la presente Convención Colectiva. Las
19 sesiones de la Junta serán privadas y sus actas públicas.

20 **ARTÍCULO 10**

21 Para cumplir con las funciones que esta Convención le señala, la Junta de
22 Relaciones Laborales tendrá las facultades para realizar sus investigaciones
23 dentro de la Municipalidad en todas sus dependencias y oficinas, previa
24 coordinación con la Alcaldía Municipal, siempre con el deber de respetar la
25 confidencialidad de los asuntos en los cuales tenga conocimiento. La
26 Municipalidad permitirá a la Junta realizar sus sesiones en la sala de reuniones de
27 la Municipalidad de Jiménez en un horario que se coordinará oportunamente, y
28 suministrará en medida de las posibilidades el equipo necesario para tal fin.

29 **DE LAS SANCIONES Y DESPIDOS**

30 **ARTÍCULO 11**

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

- 33 e. Amonestación verbal
34 f. Amonestación escrita
35 g. Suspensión sin goce de salario hasta por quince días

1 h. Despido sin responsabilidad patronal.

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

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

6 **ARTÍCULO 12**

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

12 **ARTÍCULO 13**

13 Las sanciones se aplicarán de la siguiente manera:

14 e. **Amonestación verbal:** Se aplicará por faltas leves a juicio de las personas
15 facultadas para imponer sanciones, según lo determine el reglamento
16 interno del trabajo.

17 f. **Amonestación escrita:** Se impondrá cuando el servidor haya merecido
18 dos o más advertenciasorales durante un mes calendario o cuando las
19 leyes del trabajo exijan que se le aperciba por escrito antes del despido y
20 en los demás casos que determinen las disposiciones reglamentarias
21 vigentes.

22 g. **Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por quince días:** Se
23 aplicará una vez escuchados el interesado y los compañeros de trabajo que
24 él indique, en todos los casos en que, según las disposiciones
25 reglamentarias vigentes, se cometa una falta de cierta gravedad con los
26 deberes impuestos por el contrato de trabajo.

27 h. **Despido sin responsabilidad patronal.** Se impondrá la sanción de
28 despido sin responsabilidad patronal cuando la persona trabajadora incurra
29 en una falta grave establecida en el artículo 81 del Código de Trabajo.

30 Las jefaturas de los trabajadores podrán aplicar las sanciones previstas en los
31 incisos a y b siguiendo el debido proceso. Enviarán copia a la Oficina de Personal
32 para que las archive en el expediente de los trabajadores. La suspensión y el
33 despido contemplados en los incisos c y d serán acordados por la Alcaldía, según
34 cumplimiento al debido proceso.

1 **ARTÍCULO 14**

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

5 **ARTÍCULO 15**

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

9 **ARTÍCULO 16**

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

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

30 **ARTÍCULO 17**

31 Los trabajadores que quedaren cesantes de conformidad con el anterior artículo
32 tendrán prioridad de nombramiento en puestos que quedaren vacantes, siempre y
33 cuando cumplan con los requisitos del puesto. Además, si estos trabajadores
34 desearan participar en un concurso externo para la Municipalidad, acorde a sus
35 capacidades, se les considerará un rubro de un 10% por experiencia municipal,

1 adicional, al momento de calificar este concurso. Las condiciones para el reintegro
2 serán las estipuladas en el artículo 686 del Código de Trabajo.

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

5 **ARTÍCULO 18**

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

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

19 **DEL PERIODO DE PRUEBA, TRASLADOS Y PROPIEDAD**

20 **EL CARGO**

21 **ARTÍCULO 19**

22 Todo trabajador que para el servicio regular y permanente ingrese a laborar por
23 primera vez a la Municipalidad tendrá un período de prueba de hasta por tres
24 meses.

25 Dentro del período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato
26 de trabajo sin previo aviso – sin responsabilidad de ninguna especie –, salvo
27 excepciones de ley.

28 **ARTÍCULO 20**

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

1 **ARTÍCULO 21**

2 A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la
3 Municipalidad se obliga a contratar trabajadores a plazo fijo o por obra determinada
4 solo en los casos en que dichas contrataciones obedezcan a la naturaleza temporal
5 de los servicios de que se trate. En ningún caso dicha contratación podrá ser por
6 un período superior a los doce meses, salvo que se fundamente la necesidad de
7 un período mayor.

8 **ARTÍCULO 22**

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

14 **ARTÍCULO 23**

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

- 17 f. Cuando en una determinada sección o departamento existiera una plaza
18 vacante permanentemente, se procederá en primer término a ascender
19 directamente a la persona trabajadora de la misma dependencia, que
20 reúna los requisitos para ocupar dicha plaza.
- 21 g. Cuando en la sección o departamento exista inopia comprobada se
22 procederá a realizar un concurso interno en el que puedan participar todas
23 las personas trabajadoras de la Institución que cumplan los requisitos.
- 24 h. Cuando en cumplimiento de lo dispuesto por el inciso b) anterior, se
25 saque una plaza o varias a concurso, se hará del conocimiento de las
26 personas trabajadoras municipales mediante circular. Dicha comunicación
27 se hará con quince días de anticipación al concurso y de la misma se
28 enviará copia al sindicato.
- 29 i. Si ningún concursante reuniera los requisitos se sacará la plaza a
30 concurso externo en que pueda participar cualquier persona que cumplan
31 con los requisitos para el puesto.
- 32 j. Toda plaza que a la fecha de suscripción de la presente Convención
33 Colectiva no esté ocupada en propiedad, sino esté ocupada interinamente,
34 deberá salir a concurso obligatoriamente, en un período de un año.

35 **ARTÍCULO 24**

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

5 **ARTÍCULO 25**

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

10 **ARTÍCULO 26**

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

17 **DE LA LIBERTAD SINDICAL**

18 **ARTÍCULO 27**

19 La Municipalidad de Jiménez, garantiza a todas las personas trabajadoras el libre
20 derecho de sindicalización, los y las dirigentes, entendido como tales los y las
21 integrantes de las Juntas Directiva Nacional o Seccionales de cualquier Sindicato
22 legalmente organizado, solo podrán ser despedidos siguiendo la normativa
23 establecida en los artículos 367 y 540 del Código de Trabajo, donde se establece
24 que los dirigentes sindicales están dentro de fuero especial que protege sus
25 derechos. Cuando se trate de despidos sin responsabilidad patronal de dirigentes
26 sindicales, la Municipalidad se ajustará al trámite presentado por la normativa
27 laboral vinculante.

28 **ARTÍCULO 28**

29 Las desafiliaciones al sindicato firmante de la presente Convención Colectiva
30 deberán ser tramitadas en las oficinas centrales de la Asociación Nacional de
31 Empleados Públicos y Privados, por escrito. Una vez recibida la carta de
32 desafiliación en las oficinas centrales de la ANEP, ésta tendrá un mes calendario
33 para tramitarla ante la Municipalidad de Jiménez, en dado caso de la no
34 presentación de la desafiliación a la Municipalidad en el plazo previsto, el trabajador

1 podrá presentar el recibido por escrito, por parte de la ANEP realizando dicho
2 trámite, para que la Municipalidad le deje de realizar los rebajos de afiliación.

3 **ARTÍCULO 29**

4 La Municipalidad facilitará al Sindicato y sus seccionales dos espacios para su
5 comunicación gráfica con sus afiliados y afiliadas. Para ello se establecerán carteles
6 fijos en cada uno de los centros de trabajo que a juicio del sindicato resulten
7 necesarios.

8 **PERMISOS LABORALES**

9 **ARTÍCULO 30**

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

15 **ARTÍCULO 31**

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

20 **ARTÍCULO 32**

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

- 23 g. Seis días hábiles por fallecimiento de sus padres, hijos e hijas, hermanos y
24 hermanas, cónyuges, compañero o compañera.
- 25 h. En el caso de las servidoras municipales, licencia por maternidad durante
26 un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento. Durante este período
27 de tiempo, la Municipalidad completará el subsidio que reciba la
28 trabajadora por parte de la CCSS, a fin de que esta perciba durante todo
29 el disfrute de la licencia su salario completo. En el caso de alumbramiento
30 prematuro, el tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el período
31 postparto.
- 32 i. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, tendrán derecho a una hora de
33 ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Para disfrutar
34 de este derecho, la mujer deberá presentar una certificación extendida por
35 un médico de la Caja Costarricense del Seguro Social.

- 1 j. Un día al año cuando la persona trabajadora requiera trasladarse de
2 residencia. Para obtener este permiso deberá gestionarse con cuarenta y
3 ocho horas de anticipación. Esta licencia se disfrutará solo una vez al año.
- 4 k. Hasta seis días hábiles al trabajador que sufriera, en caso de incendio,
5 inundación, terremoto, derrumbes, previa autorización de la Alcaldía
6 Municipal.
- 7 l. En atención a la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con la
8 familia, se concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:
- 9 1. Ocho días hábiles al funcionario padre, con motivo del nacimiento o
10 adopción de hijas(os), siempre que sean hijas(os) reconocidas(os).
- 11 2. Medio día para efectuar diligencias personales debidamente
12 justificadas y en los casos en que el servicio que se necesita coincida
13 solamente con el horario del trabajo de la institución. Estas licencias
14 no podrán exceder en tres al cada año calendario, ni disfrutarse en
15 forma consecutiva, ni agregarse a períodos inmediatamente anteriores
16 o posteriores de vacaciones, asuetos y feriados.
- 17 3. Hasta un día como máximo para la madre o el padre que deba llevar
18 a su hija(o) menorde edad, o con discapacidad, a cumplir con una cita
19 médica, previa autorización de la jefaturainmediata, y con la obligación
20 de presentar el comprobante correspondiente. La solicitud se ha de
21 realizar con al menos ocho días hábiles de anticipación salvo
22 emergencias.

ARTICULO 33

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

LICENCIAS SINDICALES

ARTÍCULO 34

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

- 35 g. Un día hábil por mes para uno de los integrantes de la Directiva Seccional

1 de la ANEP- Municipalidad de Jiménez, a designación de ésta, para que
2 atienda las labores de organización, información o comunicación con la
3 Junta Directiva Nacional. El día y la persona designada serán comunicados
4 al Alcalde Municipal con 48 horas de anticipación, y deberán presentar el
5 comprobante respectivo tan pronto como se incorporen al trabajo.

- 6 h. Un día hábil por semana, a las personas trabajadoras que resulten electas
7 en la Junta Directiva Nacional de la ANEP, para que asistan a las reuniones
8 y atiendan las labores sindicales.
- 9 i. Dos horas hábiles por quincena para las reuniones ordinarias de la
10 Directiva Seccional. Una vez realizada la Asamblea General donde resulten
11 electos, la Seccional comunicará a la Alcaldía los nombres de esas
12 personas y el día de reunión.
- 13 j. La Municipalidad concederá permiso de 2 días hábiles por año para el
14 desarrollo de capacitación sindical a sus afiliados.
- 15 k. La Municipalidad concederá permiso laboral a todos los afiliados y afiliadas
16 al Sindicato firmante de la Convención Colectiva para que asistan a
17 Asamblea General ordinarias o extraordinarias de su organización, siempre
18 que las posibilidades lo permitan y no se afecte el servicio que se brinda.
19 El permiso se otorgará en horas laborales y deberá ser solicitado al alcalde
20 con quince días naturales de anticipación. Igualmente concederá permiso
21 a quienes resulten designados delegados a los Congresos Ordinarios o
22 Extraordinarios de la organización sindical o de aquellas organizaciones de
23 segundo y tercer grado a las cuales la ANEP se encuentre afiliada, previa
24 solicitud y coordinación.
- 25 l. La Municipalidad concederá permiso durante cuatro horas, una vez cada
26 dos años para que las seccionales del sindicato realicen su respectiva
27 Asamblea General Ordinaria. En caso de conflicto y necesidad de una
28 Asamblea General Extraordinaria de la Seccional, la Alcaldía autorizará
29 siempre y cuando se solicite con diez días de anticipación, quien señalará
30 de acuerdo a la conveniencia de ambas partes la hora en que se puede
31 realizar la actividad. En todos los casos, el Secretario General del Sindicato
32 o el Presidente de la Seccional, coordinará con la Alcaldía Municipal la hora
33 y fecha a realizarse la actividad, con una semana de anticipación.

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

35 **ARTÍCULO 35**

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

6 **ARTICULO 36**

7 La Comisión de Salud Ocupacional será instalada en un plazo de tres meses a
8 partir de firmada la convención colectiva, será bipartida y estará conformada por
9 dos integrantes propietarios. Uno representará a las personas trabajadoras, los
10 cuales se nombrarán en asamblea general de trabajadores convocada en su
11 primera ocasión por el patrono y el otro miembro será nombrado por la parte
12 patronal. Durarán en sus cargos por un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos.
13 Posterior a esta primera y única vez, la persona en el cargo de presidente se
14 encargará de convocar la Asamblea de Trabajadores. La comisión electa en
15 primera instancia será la encargada de convocar a una asamblea general de los
16 trabajadores para elegir al representante de ellos ante la misma comisión. Esta
17 convocatoria se deberá realizar un mes antes del vencimiento del nombramiento
18 de la comisión.

19 **ARTÍCULO 37**

20 La Comisión de Salud Ocupacional, coordinará con la Alcaldía Municipal para velar
21 por el cumplimiento de las Normas de Salud Ocupacional, establecidas en la
22 Constitución Política, los Convenios Internacionales de la OIT debidamente
23 ratificados por la Asamblea Legislativa, el Código de Trabajo y las leyes conexas
24 sobre la materia.

25 **ARTÍCULO 38**

26 Las personas trabajadoras son responsables del adecuado uso y manejo del
27 equipo de protección personal y del uniforme que se les proporcione para la
28 ejecución de sus labores. La Comisión de Salud Ocupacional tendrá una
29 participación activa en la definición de las especificaciones de dichos
30 implementos. La Alcaldía Municipal, Jefes de Departamentos y la Comisión de
31 Salud Ocupacional, concientizará al personal municipal con relación a la
32 importancia de la utilización y adecuado uso de los implementos. Se llevará un
33 inventario del equipo y herramientas entregados a los funcionarios. Para ser
34 repuesto deberá ser devuelto y también será devuelto en caso de romperse la
35 relación laboral con la Municipalidad, caso contrario será descontado de la

1 liquidación correspondiente por su valor de rescate. El uso inadecuado o no uso del
2 uniforme y equipo de protección personal, será causal de sanciones y será tomado
3 en cuenta en la evaluación anual de servicios.

4 **ARTÍCULO 39**

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

9 **ARTÍCULO 40**

10 La Municipalidad procurará en la medida de sus posibilidades la dotación de
11 recursos financieros, para la ejecución de las recomendaciones emitidas por la
12 Comisión de Salud Ocupacional.

13 **ARTÍCULO 41**

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

17 **ARTÍCULO 42**

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

23 **ARTÍCULO 43**

24 La Administración Municipal se compromete a mantener activa la brigada de
25 emergencias y de brindarles la capacitación adecuada. La brigada será la
26 encargada de velar por el uso adecuado y manejo de botiquines, extintores y
27 demás equipo.

28 **ARTÍCULO 44**

29 La Municipalidad salvaguardará sus instalaciones con las Normas de Seguridad
30 Ocupacional necesarias.

31 **ARTÍCULO 45**

32 Para que los trabajadores en propiedad puedan desempeñar sus funciones en
33 condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la
34 Municipalidad suministrará una vez al año, a más tardar en el primer semestre de
35 cada año o cuando se demuestre que por su uso o cualquier otra circunstancia no

1 imputable al trabajador la misma se deteriore o pierda, los implementos necesarios
2 que se detallan en los siguientes casos.

3 i. TRABAJADORES DE ASEO DE VÍAS: un uniforme completo, el cual
4 estará conformado por cinco camisas y tres pantalones, dos pares de
5 botas de trabajo de hule, una capa, 2 gorras con protector de nuca, 2 pares
6 de mangas protectoras para brazos en caso de que las camisas del
7 uniforme sean de manga corta, 1 juego de gafas de protección, una faja de
8 soporte lumbar (hasta que se deteriore) y una mascarilla con recuperador
9 preensamblado y ocho pares de guantes.

10 j. TRABAJADORES DE RECOLECCIÓN Y TRATAMIENTO DE
11 RESIDUOS: un uniforme completo, el cual estará conformado por cinco
12 camisas y tres pantalones, dos pares de botas de trabajo de hule, una capa,
13 2 gorras con protector de nuca, 2 pares de mangas protectoras para brazos
14 en caso de que las camisas del uniforme sean de manga corta, 1 juego de
15 gafas de protección, una faja de soporte lumbar (hasta que se deteriore) y
16 dos pares de guantes por mes.

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

24 l. INSPECTORES: un uniforme completo, el cual estará conformado por
25 cinco camisas y tres pantalones, un par de botas de trabajo de hule, una
26 capa, 2 gorras con protector de nuca, 2 pares de mangas protectoras para
27 brazos en caso de que las camisas del uniforme sean de manga corta, 1
28 juego de gafas de protección, 1 casco de protección, 1 paraguas y un par
29 de guantes.

30 m. TRABAJADORES DE ACUEDUCTO: 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, 1 faja de soporte
35 lumbar (hasta que se deteriore), 1 paraguas y un par de guantes.

1 n. TRABAJADORES DE CEMENTERIO: un uniforme completo, el cual
2 estará conformado por cinco camisas y tres pantalones, dos pares de
3 botas de trabajo de hule, una capa, 2 gorras con protector de nuca, 2 pares
4 de mangas protectoras para brazos en caso de que las camisas del
5 uniforme sean de manga corta, 1 juego de gafas de protección, 2
6 mascarillas con recuperador preensamblado, 1 faja de soporte lumbar
7 (hasta que se deteriore) y un par de guantes por mes.

8 o. CONSERJES: un uniforme completo, el cual estará conformado por cinco
9 gabachas, 1 par de botas de hule, dos pares de guantes.

10 p. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS: un uniforme completo, que estará
11 compuesto por cinco camisas. Los que realizan trabajos de campo: una
12 capa, 1 gorra con protector de nuca, 1 casco de protección, 1 par de
13 mangas protectoras para brazos en caso de que las camisas del uniforme
14 sean de manga corta, 1 juego de gafas de protección y un par de guantes.

15 **ARTÍCULO 46**

16 La Municipalidad suministrará los equipos y las herramientas que se requieran, en
17 Correspondencia con sus posibilidades financieras.

18 **DE LOS CHOFERES**

19 **ARTÍCULO 47**

20 Los conductores y operadores de maquinaria de la Municipalidad de Jiménez se
21 les brindarán un día con permiso con goce de salario para realizar los trámites
22 pertinentes para la renovación de su licencia de conducir relacionada con su puesto
23 de trabajo. La Municipalidad se compromete a que todos los vehículos municipales,
24 contarán con una cobertura total ante una aseguradora tal y como se está haciendo
25 en la actualidad.

26 **ARTÍCULO 48**

27 En los casos de accidentes de tránsito, la Municipalidad se compromete a brindar
28 gratuitamente a las personas trabajadoras, toda la asesoría legal que se requiera
29 y que la Municipalidad le asigne, tal como se realiza actualmente, incluida dentro
30 de ésta la tramitación de los correspondientes juicios de tránsito y la
31 correspondiente defensa penal, si fuera del caso. Lo anterior, siempre y cuando
32 hayan ocurrido en el desempeño de funciones a su cargo y no estuvieran en estado
33 de ebriedad o bajo los efectos de alguna otra droga, o por negligencia e impericia.
34 La persona trabajadora no será obligada a operar o viajar en vehículos de la
35 Municipalidad o facilitados a la institución, que tengan desperfectos que pongan en

1 peligro la vida de estas o de terceros. Igual facultad les asiste cuando los vehículos
2 no cuenten con los seguros obligatorios al día.

3 OTROS BENEFICIOS SOCIALES

4 ARTÍCULO 49

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

8 INCAPACIDADES

9 ARTÍCULO 50

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

- 11 c. En caso de enfermedad o accidente laboral, se completará el subsidio
12 que la CCSS o el INS brinda, alcanzando el 100% del salario devengado,
13 tal como se realiza en la actualidad.
- 14 d. Si luego de este período la incapacidad persiste, y fuera la persona
15 trabajadora declarada inhábil, se acogerá a la pensión por invalidez que
16 pudiera corresponderle.

17 VACACIONES

18 ARTÍCULO 51

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

- 21 e. Si hubieren trabajado de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta
22 semanas, gozarán de quince días hábiles de vacaciones.
- 23 f. Si hubieren trabajado de cinco años y cincuenta semanas a nueve años
24 y cincuenta semanas, gozarán de veinte días hábiles de vacaciones.
- 25 g. Si hubieren trabajado durante diez años y cincuenta semanas o más
26 gozarán de treinta días hábiles de vacaciones.
- 27 h. Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el
28 disfrute de las vacaciones, previo a comprobación.

29 ARTÍCULO 52

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

- 33 d. Jubilación
- 34 e. Fallecimiento
- 35 f. Despido con responsabilidad patronal en el caso de que no exista

1 restitución al puesto, le corresponderá por concepto de cesantía 12 años.

2 **DE LA JORNADA DE TRABAJO**

3 **ARTÍCULO 53**

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

7 **ARTICULO 54**

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

11 **DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SALARIOS**

12 **ARTÍCULO 55**

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

17 **ARTÍCULO 56**

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

21 **ARTÍCULO 57**

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

24 **ARTÍCULO 58**

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

30 **ARTÍCULO 59**

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

1 **ARTÍCULO 60**

2 La Municipalidad pagará a las personas trabajadoras destacadas en labores de
3 recolección de basura, tratamiento de basura, aseo de vías, fontaneros,
4 cementerio, operarios de maquinaria y equipo en general (incluyendo choferes
5 nombrados en el puesto), un sobresueldo mensual por concepto de RIESGO POR
6 PELIGROSIDAD LABORAL consistente en un 4% sobre su salario base. Este se
7 pagará de manera escalonada, iniciando el primer año después de formalizada la
8 Convención Colectiva, con un 2% y alcanzando para el segundo año el 4%. Este
9 sobresueldo se renegociará cada dos años.

10 **ARTÍCULO 61**

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

14 **ESTUDIO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS**

15 **ARTÍCULO 62**

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

20 **DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES**

21 **ARTÍCULO 63**

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

25 **DEL ACOSO LABORAL**

26 **ARTÍCULO 64**

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

31 **ARTÍCULO 65**

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

- 34 f. Manipulación de la comunicación: reducción o limitación de la
35 comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la

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

29 **ARTÍCULO 66**

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

33 **ARTÍCULO 67**

34 Será también sancionada por acoso laboral aquel superior inmediato que,
35 encontrándose en conocimiento de una conducta de acoso laboral, no realice todos

1 los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su
2 alcance, para impedir el desarrollo de esa falta.

3 **ARTÍCULO 68**

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

8 **DEL ACOSO SEXUAL**

9 **ARTÍCULO 69**

10 Queda prohibido el acoso sexual, entendido como toda conducta de naturaleza
11 sexual indeseada por quien la recibe, que provoca efectos perjudiciales en el
12 ámbito laboral o en el estado general de bienestar de quien las recibe. Puede
13 incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

14 **ARTÍCULO 70**

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

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

23 **ARTÍCULO 71**

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

29 **ARTÍCULO 72**

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

- 33 d. Su presencia pueda causar agravio a la presunta víctima
- 34 e. Pueda entorpecer la investigación
- 35 f. Pueda influenciar a los eventuales testigos

1 **ARTÍCULO 73**

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

4 **ARTÍCULO 74**

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

9 **ARTÍCULO 75**

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

- 13 d. Apercibimiento escrito
- 14 e. Suspensión hasta por quince días
- 15 f. Despido sin responsabilidad patronal

16 **ARTÍCULO 76**

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

21 **ARTÍCULO 77**

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

26 **ARTÍCULO 78**

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

30 **DISPOSICIONES FINALES**

31 **ARTÍCULO 79**

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

1 violación de cualquiera de las normas de la presente Convención por parte de la
2 Municipalidad o el Sindicato será sancionada en la forma que al respecto establece
3 el Código de Trabajo.

4 **ARTÍCULO 80**

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

10 **ARTÍCULO 81**

11 La presente Convención regirá a partir de la homologación del Ministerio de Trabajo
12 y Seguridad Social.

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

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

19 **Este acuerdo deberá ser comunicado al Ministerio de Trabajo y Seguridad**
20 **Social, a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación para lo que**
21 **legalmente corresponda; para lo cual se instruye a la Alcaldía Municipal,**
22 **además se autoriza para continuar con el proceso de Convención Colectiva,**
23 **conforme corresponda, en concordancia con el artículo 57 del Código de**
24 **Trabajo. Con copia a la ANEP, Sr. Albino Vargas, Secretario y a la Seccional**
25 **ANEP Municipalidad de Jiménez.**

26 **ARTÍCULO VII. Informe de la Alcaldesa**

27
28
29 1- Se conoce el "**INFORME DE LABORES. N°27-2022. 15/julio/2022.** Señores.
30 **Concejo Municipal de Jiménez.** Presente. Reciban un afectuoso saludo de mi
31 parte; les brindo un informe de las labores de la semana del 11 al 15 de julio del año
32 en curso, como detallo a continuación:

- 33 • Labores administrativas.
- 34 • Atención al público.
- 35 • Asuntos presupuestarios.

- 1 • El Vicealcalde Luis Mario Portugués participó en la sesión ordinaria del
2 Comité Ejecutivo del Consejo Territorial del INDER.
- 3 • En compañía de Luis Mario se realizó inspección del techado de la cancha
4 de baloncesto en el Barrio San Antonio del Humo de Pejibaye y supervisión
5 de limpiezas manuales en Pejibaye.
- 6 • El Vicealcalde Luis Mario Portugués participó en la reunión de la Junta de la
7 Niñez y la Adolescencia del PANI.
- 8 • Para analizar posibles proyectos para el presupuesto 2023 se realizaron
9 reuniones en Juan Viñas como en Pejibaye, donde participaron Asociaciones
10 de Desarrollo, Concejales de Distrito, Síndicos, Regidores y Líderes
11 Comunales, para determinar cuáles proyectos son prioritarios para el cantón,
12 se contó con la presencia del Vicealcalde Luis Mario Portugués y el Arq. Luis
13 E. Molina Vargas.
- 14 • Reunión virtual del Consejo Consultivo de la Ley 8801.
- 15 • El Vicealcalde Luis Mario Portugués participó en reunión organizada por la
16 Federación de Municipalidades de Cartago para el planeamiento de la
17 próxima feria de emprendedores.
- 18 • La Municipalidad se unió a la Campaña Separa y Vencerás, organizada por
19 el Ministerio de Salud, Aliarse y Ecoins, con el objetivo de impulsar la
20 recuperación de material valorizable entre todas las Municipalidades del país.
21 Como parte de esta campaña cada semana hasta mediados de setiembre,
22 se compartirán afiches informativos a través de las redes sociales de la
23 municipalidad.
- 24 • El Vicealcalde Luis Mario Portugués participó en la reunión para conocer la
25 propuesta de Reglamento para la implementación de la Ley 10046 Creación
26 de la Oficina de la Persona Adulta Mayor en las Municipalidades.

27 **Trabajos realizados bajo supervisión del Departamento de Gestión Vial de la**
28 **Municipalidad de Jiménez:**

- 29 1. Limpieza mecanizada de cunetas, en los siguientes caminos del distrito de
30 Juan Viñas
- 31 a. Camino Santa Marta, sector Beneficio y Barrio La Cruz

1
2
3
4
5
6
7



8 b. Camino el Rastro

9
10
11
12
13
14
15
16
17



16 c. Camino Ernest-Los Alpes



18 2. Limpiezas manuales en los siguientes sectores:

- 19 • El Humo de Pejibaye

20



- 1 • Barrio 02 de Julio:



10 **Se toma nota.**

11
12 **ARTÍCULO VIII. Informe de la Junta Vial y el Departamento de Gestión Vial**

13
14 **No hubo.**

15
16 **ARTÍCULO IX. Atención de los señores (as) Síndicos (as)**

17
18 **No hubo.**

19
20 **ARTÍCULO X. Mociones**

21
22 **No hubo.**

23
24 **ARTÍCULO XI. Asuntos Varios**

25
26
27 **ACUERDO 1º**

28 Este Concejo acuerda por Unanimidad; enviar atenta nota de agradecimiento al
29 señor Carlos Alberto Acuña Leandro, por tantos años de servicio para esta
30 institución y para la comunidad; este Concejo Municipal reconoce su labor,
31 deseándole lo mejor en esta nueva etapa de su vida.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22

**Siendo las diecinueve horas con cuarenta y siete minutos exactos, la señora
Presidenta Municipal, regidora Mauren Rojas Mejía, da por concluida la
sesión.**

Mauren Rojas Mejía

Nuria Estela Fallas Mejía

PRESIDENTA MUNICIPAL

SECRETARIA DEL CONCEJO

última línea
