



**MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS,
SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL
APDO 13-4.400 CIUDAD QUESADA, SAN CARLOS
TEL. 24-01-09-15 / 24-01-09-16 FAX 24-01-09-75**

1 **ACTA 45-2019**

2 **SESION EXTRAORDINARIA**

3
4 JUEVES PRIMERO DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECINUEVE A LAS QUINCE
5 HORAS CON TREINTA MINUTOS EN EL SALON DE SESIONES DE LA
6 MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS.

7
8 **ASISTENCIA.**

9 **MIEMBROS PRESENTES:**

10
11 **REGIDORES PROPIETARIOS, SEÑORES (AS):** Nelson Jesús Ugalde Rojas
12 (Presidente Municipal), Gina Marcela Vargas Araya (Vicepresidente), Evaristo Arce
13 Hernández, Dita Watson Porta, Luis Fernando Porras Vargas, Eraida Alfaro Hidalgo,
14 Edgar Enrique Esquivel Jiménez, Ana Rosario Saborío Cruz, Allan Adolfo Solís
15 Sauma. --

16
17 **REGIDORES SUPLENTE, SEÑORES (AS):** Yuset Bolaños Esquivel, José Luis
18 Ugalde Pérez, Ana Isabel Jiménez Hernández, María Abigail Barquero Blanco,
19 Roger Esteban Picado Peraza, María Luisa Arce Murillo, Kenneth González
20 Quirós, Mirna Villalobos Jiménez. -

21
22 **SÍNDICOS PROPIETARIOS, SEÑORES (AS):** Hilda María Sandoval Galera, Xinia
23 María Gamboa Santamaría, María Mayela Rojas Alvarado, Guillermo Jiménez
24 Vargas, Thais Chavarría Aguilar, Maikol Andrés Soto Calderón, Magally Herrera
25 Cuadra, Eladio Rojas Soto, Miguel Ángel Vega Cruz, Carlos Chacón Obando,
26 Aurelio Valenciano, Omer Salas Vargas. -

27
28 **SÍNDICOS SUPLENTE, SEÑORES (AS):** Margarita Herrera Quesada, Javier
29 Campos Campos, Elizabeth Alvarado Muñoz, Jazmín Rojas Alfaro, Yerlin Yarenis
30 Arce Chaverri, Amalia Salas Porras. -

1 **ALCALDE MUNICIPAL:** Ausente. -

2

3 **SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL:** Ana Patricia Solís Rojas. -

4

5 **ASISTENTES POR INVITACIÓN:** Representantes del Centro de Investigación,
6 Transferencia Tecnológica y Educación para el Desarrollo de la UNED (CITTED). -

7

8

MIEMBROS AUSENTES

9

(SIN EXCUSA)

10

11 Manrique Chaves Quesada, Juan Carlos Brenes Esquivel, Anadis Huertas Méndez,
12 Carlos Francisco Quirós Araya, Wilson Manuel Román López, Alejandro Rodríguez
13 Navarro, Leticia Campos Guzmán, Rigoberto Mora Villalobos, Natalia Segura Rojas.

14

15

MIEMBROS AUSENTES

16

(CON EXCUSA)

17

18

NO

19

20 **Nota:** Al ser las 15:30 horas el Regidor Roger Esteban Picado Peraza, pasa a
21 ocupar la curul de la Regidora Ana Rosario Saborío Cruz, representante de la
22 Fracción del Partido Acción Ciudadana, por encontrarse ausente al iniciar la sesión.

23 -

24

25

ARTÍCULO I.

26

LECTURA DEL ORDEN DEL DÍA.

27

28

El señor Nelson Ugalde Rojas, Presidente Municipal, procede a dar lectura al
orden del día, el cual se detalla a continuación:

29

30

1 **1.-** Comprobación del Quórum. –

2

3 **2.-** Lectura del orden del día aprobado mediante el Artículo N° IX, Acuerdo N°07 del
4 Acta N° 34 de la Sesión Ordinaria celebrada el lunes 10 de junio y el Artículo N° IX,
5 Acuerdo N° 04 del Acta N° 44 de la Sesión Ordinaria celebrada el lunes 29 de julio
6 del 2019 en el Salón de Sesiones de la Municipalidad de San Carlos.

7

8 **PUNTOS A TRATAR:**

9

- 10 • Presentación de los resultados y logros obtenidos en el Centro de
11 Investigación, Transferencia Tecnológica y Educación para el Desarrollo de
12 la UNED (CITTED) posterior a sus diez años de existencia en la Región
13 Huetar Norte.-
- 14 • Aprobación de la Convención Colectiva de la Municipalidad de San Carlos. -

15

16 **3.** Oración. -

17

18

ARTÍCULO II.

19

ORACION.

20

21 La señora Mirna Villalobos Jiménez, Regidora Municipal, dirige la oración. –

22

23 El Presidente Municipal, Nelson Ugalde Rojas, propone una moción de
24 orden, a fin de alterar el orden del día, para ratificar o modificar el nombramiento de
25 los dos representantes del Concejo Municipal ante la Comisión Recalificadora de
26 los Alquileres del Mercado Municipal, señores Eraidá Alfaro Hidalgo y Allan Adolfo
27 Solís Sauma, nombrados en la sesión N° 45 del lunes 29 de julio del presente año
28 mediante el Artículo N° XII, ya que se requiere que se someta a votación dicho
29 nombramiento.

30

1 **SE ACUERDA:**

2 Acoger a moción de orden tal y como fue presentada. **Votación unánime.**

3 **ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO. –**

4

5 El Presidente Municipal, abre un espacio para escuchar propuestas, además
6 sugiere que sean Eraidá Alfaro Hidalgo y Allan Adolfo Solís Sauma.

7

8 Los Regidores Luis Fernando Alfaro y Gina Marcela Vargas Araya, indican
9 que, la mayoría estaban de acuerdo en que ellos fueran los nombrados, lo que
10 corresponde es ratificar el nombramiento de ellos.

11

12 **ARTÍCULO III.**

13 **NOMBRAMIENTO DE DOS REPRESENTANTES DEL CONCEJO MUNICIPAL**

14 **ANTE LA COMISIÓN RECALIFICADORA DE LOS ALQUILERES DEL**

15 **MERCADO MUNICIPAL.**

16

17 ➤ **Nombramiento de los representantes del Concejo Municipal ante la**
18 **Comisión Recalificadora de los Alquileres del Mercado Municipal. –**

19

20 El Presidente Municipal, Nelson Ugalde Rojas, somete a votación el
21 nombramiento de los Regidores Eraidá Alfaro Hidalgo y Allan Adolfo Solís Sauma
22 como integrantes de la Comisión Recalificadora de los Alquileres del Mercado
23 Municipal.

24

25 **ACUERDO N° 01.-**

26

27 Nombrar a los Regidores Eraidá Alfaro Hidalgo y Allan Adolfo Solís Sauma,
28 como representante del Concejo Municipal ante la Comisión Recalificadora de los
29 Alquileres del Mercado Municipal. **Votación unánime. ACUERDO**

30 **DEFINITIVAMENTE APROBADO. –**

1 **Nota:** Al ser las 15:42 horas la Regidora Ana Rosario Saborío Cruz, representante
2 de la Fracción del Partido Acción Ciudadana, se incorpora a la sesión pasando a
3 ocupar su respectiva curul. -

4

5

ARTÍCULO IV.

6

ATENCIÓN A REPRESENTANTES DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN,

7

TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO

8

DE LA UNED.

9

10 ➤ **Presentación sobre los resultados y logros obtenidos en el CITTED**
11 **posterior a sus diez años de existencia en la Región Huetar Norte.**

12

13 Se recibe a los señores Elvis Cornejo Venegas, Aldo Chaves y Daniel Vega,
14 representantes del Centro de Investigación, transferencia Tecnológica y Educación
15 para el Desarrollo de la UNED (CITTED), quienes exponen amplia y detalladamente
16 la siguiente información:

17

18 **Fortalecimiento de Huertas Escolares de la Región Huetar Norte 2017-** 19 **2019**

20 **Objetivo:**

21

22 Contribuir con el fortalecimiento de las huertas escolares de la Región Huetar Norte
23 de Costa Rica.

24

25 **Propósito**

26

27 Dotar a los miembros de las juntas de educación y al personal docente de las
28 escuelas, liceos rurales de la Región Huetar norte de Costa Rica, de conocimientos
29 básicos en el campo de la agricultura para el establecimiento y funcionamiento de
30 las huertas escolares y familiares.

1

2 **Área de trabajo propuesta**

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16



17

Contenido del curso

18

Lecciones	Temas
19 1	Introducción a la producción de hortalizas y el manejo de los sistemas de producción hortícola.
20 2	Estructuras de cultivo.
21 3	Preparación de sustratos y fertilización.
22 4	Elaboración de insumos biológicos.
23 5	Manejo y uso de agroquímicos.
24 6	Manejo Integrado de Plagas y enfermedades (MIP).
25 7	Familias Solanáceas, Cucurbitáceas, Umbelíferas y Leguminosas.
26 8	Familias Euphorbiáceas, Brásicas, Liláceas, Dioscoreáceas y Aráceas
27 9	Familias Musáceas, Plantas medicinales y flores comestibles.
28 10	Hidroponía.
29 12	Uso de cultivos como herramienta para la enseñanza y el aprendizaje. Gira de campo escuela San Francisco de Chachagua.

29

Circuitos del MEP San Carlos con los que se trabajó 2017-2019

30

1
2
3
4
5
6

	Boca Arenal 07	Santa Rosa 08	Ciudad Quesada 03	Coopevega 12
Número de instituciones educativas	30	36	2	4
Total miembros comunidad educativa capacitados	43	43	40	4
Estudiantes beneficiados	2500			

7

Capacitación teórica práctica

8
9
10
11
12
13



14

Elaboración de micro túnel

15
16
17
18
19
20
21
22



23

Elaboración de soluciones hidropónicas

24
25
26
27
28
29



30



1

2

3

4

5 **Procesos de siembra**

6



7

8

9

10

11 **Caso: Escuela Betania**

12



13

14

15

16



17

18

19

20

21

22 **Escuela San Francisco de ChachaguaCaracterísticas:**

23

24

▶ Tamaño del área de la huerta: 5000 m2.

25

▶ Dos premios de la Asamblea Legislativa: Galardón Ambiental Manuel Antonio.

26

27

▶ 3er lugar CA y C: Escuela Emblemática Internacional San Francisco Sostenible (5,973).

28

29

1. Agua.

30

2. Energía.

3. Alimentos.

Tilapias y camarones



Gira de campo
Escuela San Francisco de Chachagua



Sendero:



Área matanza de tilapias.



Invernadero:



Granja de la escuela



1

Producción hidropónica y Cosecha de aguas:

2



3

4

5

6

7

8



9

Graduaciones

10



11



12

13

14

15

16



17

La señora Gina Marcela Vargas Araya, Regidora Municipal, expresa que es un proyecto que genera motivación en los centros educativos, tuvo la dicha de visitar el Liceo de Boca San Carlos y ver el trabajo desempeñado en el centro; de mi parte los felicito por el gran trabajo que están realizando en todas las comunidades. La Comisión Municipal de Asuntos Agropecuarios trabaja para la realización del segundo Foro Agropecuario en San Carlos, el primero se desarrolló hace un año, y me gustaría tomarlos en cuenta en la realización del foro, fomentar prácticas saludables en la agricultura siempre debe ser una prioridad.

25

26

El señor José Luis Ugalde Pérez, Regidor Municipal, extiende un agradecimiento por capacitar a los educadores y estudiantes, las escuelas requieren de este apoyo, me gustaría saber si ustedes después de formarlos en el campo, les dan el seguimiento respectivo para medir el resultado del proyecto en el transcurso de los años.

30

1 La señora Yuset Bolaños Esquivel, Regidora Municipal, señala que puede
2 dar fe del buen trabajo, en algún momento participe en las capacitaciones, y desde
3 la Escuela El Carmen de Ciudad Quesada se inició con una huerta, y ahora en la
4 Escuela de Buena Vista, más allá de fomentar prácticas saludables de cultivo para
5 consumo, el programa nos permite trabajar con los estudiantes y sus capacidades,
6 mejorar el contacto con la tierra y la naturaleza.

7

8 La señora Dita Watson Porta, Regidora Municipal, expresa su motivación por
9 este proyecto, pude visualizar y valorar el gran trabajo que realizan al incentivar y
10 promocionar la salud en los niños, la población actual no tiene la cultura del cultivo
11 para autoconsumo, y me gustaría saber ¿Qué se debe hacer para que más
12 docentes reciban la capacitación?, y aplicar las huertas en las escuelas, por ende,
13 les insto a seguir adelante y mejorar las practicas a nivel nacional.

14

15 La señora Thais Chavarría Aguilar, Síndica del Distrito de Pital, señala que el
16 trabajo que hacen nos motivan, agradezco por haber tomado en cuenta el Distrito
17 de Pital, Boca Tapada y sectores aledaños, inculcando estas iniciativas, porque
18 sabemos que necesitamos fuentes de trabajo y nuevas alternativas, como Concejo
19 de Distrito estamos a la orden para apoyar en lo que necesiten en cuanto al Proyecto
20 de Boca Tapada. Adicionalmente, me gustaría saber si los cursos los dan solo en la
21 sede al sector público o pueden capacitar en distintas comunidades a grupos
22 organizados, así mismo si la donación de árboles la realizar a cualquier sector o
23 grupos sea público o privado. El fortalecimiento de huertas escolares es un tema
24 tan importante porque es una escuela practica para los estudiantes, donde se
25 divierten, aprenden y trabajan, espero y todos los centros educativos puedan
26 desarrollar este proyecto. Por otro lado, me preocupa el tema de los parceleros que
27 se les fomente otro tipo de alternativas y productos para que puedan salir adelante.

28

1 La señora María Mayela Rojas Alvarado, Síndica del Distrito de Buena Vista,
2 extiende la invitación a los representantes del Centro de Investigación para que
3 visiten el Distrito y reforestar las cuencas de los ríos y otras zonas.

4

5 La señora Ana Isabel Jiménez Hernández, Regidora Municipal, consulta
6 ¿Cuánto tiempo dura la capacitación que brindan?, así mismo si dan el seguimiento
7 y acompañamiento en los proyectos, una vez más reconocer el trabajo, felicitarlos
8 e instarlos a continuar.

9

10 La señora María Luisa Arce Murillo, Regidora Municipal, consulta, de ¿Dónde
11 obtienen el financiamiento para el desarrollo, apoyo y ejecución de los proyectos?

12

13 El señor Miguel Ángel Vega Cruz, Síndico del Distrito de Venado, señala que
14 le gustaría que el Centro de Investigación pueda visitarlos, y capacitar a los
15 profesores del Colegio, realizar una reunión en conjunto para lograr los objetivos del
16 Distrito.

17

18 El señor Nelson Ugalde Rojas, Presidente Municipal, agradece la visita y que
19 tomen este foro para realizar la presentación, de mi parte he tenido la oportunidad
20 de ver el desarrollo de ustedes y la gran labor que realizan, este centro habla sobre
21 la transferencia tecnológica y de educación para el desarrollo, hay cursos que son
22 vitales para la convivencia y evolución de la humanidad al incorporarse al mundo
23 actual, uno es el manejo del celular para adultos, forjando el avance y desarrollo de
24 las comunidades, esas cosas adicionales a todo lo que presentaron son las que
25 hacen un giro para que las comunidades sigan avanzando y hacen un proyecto tan
26 importante como este, es la transferencia de tecnología, de educación, tecnología
27 implica todo sobre el tema agro, residuos sólidos de como incorporar la sociedad en
28 diferentes prácticas de todo tipo, generando un equilibrio entre el cuerpo, mente y
29 espíritu hacia la sociedad. Debo resaltar que cuando el trabajo se hace con voluntad

1 y empeño es donde se ven resultados tan buenos como estos, sueño con ver las
2 ciudades arborizadas nuevamente y ustedes pueden contribuir en ese esquema.

3
4 El señor Elvis Cornejo Venegas, representante del Centro de Investigación,
5 transferencia Tecnológica y Educación para el Desarrollo de la UNED (CITTED),
6 señala su agradecimiento por lo comentarios tan positivos, son elementos que como
7 Universidad tenemos la responsabilidad de venir a la Municipalidad a rendir cuentas
8 y es parte del acercamiento que tenemos con la población, cada vez la academia
9 debe estar más cerca de las comunidades, referente a la consulta sobre los árboles,
10 pueden ser Hoteles, empresas privadas, publicas, asociaciones, grupos
11 particulares, el centro se enfoca en la biodiversidad, hay un curso que se ha dado
12 desde hace cuatro años de Agroecología, en el cual han participado diferentes
13 personas y población, nuestra labor gira en torno a temas que tienen que ver con la
14 educación, la tecnología, el tema de trabajar con poblaciones vulnerables,
15 migrantes, grupos de mujeres, productores, los asentamientos campesinos,
16 siempre ha existido una relación vital con las Asociaciones, comités de caminos, en
17 este caso se relacionan todos los temas: ambiente, cultura, educación, tecnología,
18 la parte agropecuaria, la parte forestal. Sobre la consulta de los recursos es vital,
19 por ejemplo, el vivero, tienen 10 años de estar funcionando, y mucha de la semilla
20 que ahí se colecta la misma población la aporta, a través de un proceso se
21 sostenibilidad, y de ejecución inmediata como las semillas de sota caballo, como
22 otras especies, los presupuestos son muy limitados, pero con los años hemos
23 logrado crear una planilla de funcionarios que somos de la región y que hemos
24 logrado ir haciendo una tejido social con grupos organizados, conocemos a la gente,
25 grupos, emprendimientos, proyectos, es una nómina de profesionales, agrónomos,
26 ingenieros forestales, compañeros del recurso de áreas naturales, sociología,
27 recursos humanos, turismo, es vital el equipo humano que hay, y es muy variado,
28 cuando hablamos de desarrollo rural, no es solo de la agricultura, la semilla, es vital
29 la pregunta del seguimiento, no podemos capacitar a la gente y simplemente
30 después no saber que se está haciendo, tenemos que estar pendientes de todo, la

1 Municipalidad en la parte de Gestión Ambiental ha liderado muchísimo, desde hace
2 una década UNED, Municipalidad ha trabajado en el tema de la reforestación.

3

4 El señor Daniel Vega, representante del Centro de Investigación,
5 transferencia Tecnológica y Educación para el Desarrollo de la UNED (CITTED), en
6 el caso de Boca San Carlos, ya tuvimos un primer taller con diferentes
7 organizaciones en el Colegio, se les entregó material y la Municipalidad también, ya
8 se coordinó con ellos para continuar con el proceso de capacitación, en la parte que
9 tiene que ver con huertas e instalar un vivero de reforestación, se debe capacitarlos.

10

11 El señor Elvis Cornejo Venegas, representante del Centro de Investigación,
12 transferencia Tecnológica y Educación para el Desarrollo de la UNED (CITTED),
13 aclara que en el tema de los recursos, la UNED es dotada por un pequeño
14 presupuesto que proporciona el FES, nosotros acá en la Región, siendo los únicos
15 que trabajamos en la zona norte y a nivel de país, que trabaja con los temas agro
16 productivos, ambiente, Forestales, educación ambiental, agro tecnología, en la
17 parte del desarrollo de las capacidades humanas, entonces nosotros estamos
18 adscritos a una de las cuatro Escuelas que tiene la UNED, que es la Escuela de
19 Ciencias Naturales, y desde esta Escuela se nos dota de un presupuesto anual, del
20 cual un 70% tiene ver con las remuneraciones de los pagos de los compañeros,
21 nosotros también buscamos como presentar proyectos a instancias para poder
22 canalizar fondos, dentro del mismo Sistema del Concejo Nacional de Rectores de
23 Regionalización hemos logrado desde hace un año hacer actividades para generar
24 presupuesto, que nos dado apoyo; Huertas Escolares, es un proyecto que se da
25 gracias a que los compañeros generaron la iniciativa de redactar un proyecto y
26 buscar los recursos; otro proyecto que hemos creado vinculando con procesos de
27 extensión forestal, cultural a nivel de comunidades, que hemos tenido que realizar
28 giras, formamos un grupo que se llama Cultura, Arboles y Semillas, se ha trabajado
29 con muchos grupos, fincas productivas, se busca promocionar el turismo rural, la
30 educación ambiental, y todo esto lo hemos logrado porque hemos hecho

1 consecución de recursos de los fondos de regionalización, entonces, eso es
2 importante recalcarlo, nos hemos vinculando mucho con iniciativas de coordinación
3 interinstitucional como es la Municipalidad, Consejos Territoriales del INDER y otras
4 iniciativas donde tenemos que participar, no estar desarticulados, sino actuar como
5 un grupo, trabajo en equipo.

6

7 El señor Aldo Chaves, representante del Centro de Investigación,
8 transferencia Tecnológica y Educación para el Desarrollo de la UNED (CITTED),
9 agradece los comentarios lo cual nos llena de satisfacción y nos motiva a seguir
10 trabajando, con respecto a la consulta sobre el seguimiento a las Escuelas, nosotros
11 les damos seguimientos de dos formas, una es que coordinamos giras con los
12 docentes y visitamos la escuela propiamente para ver que están haciendo,
13 ayudarles con la guía técnica, incluso hemos donado materiales, como plásticos,
14 semillas, listas para trasplantes, abonos orgánicos, pero también hemos coordinado
15 con instituciones como el MAG ya que a través de ellos pueden recibir insumos. No
16 solo se trabaja con escuelas en Boca San Carlos tenemos un grupo productores
17 que se ha organizado y los estamos capacitando, no es exclusivo para centros
18 educativos, es abierto a otros actores sociales. El proyecto como tal finaliza este
19 año, fue planteado del 2017 al 2019, sin embargo, ya se presentó al Consejo de
20 Regionalización para empezarlo nuevamente en el año 2020-2022, en este
21 momento está en la etapa de valoración por parte de la Comisión, hemos recibido
22 una calificación muy buena, se le efectuaron algunos cambios para mejorarlo;
23 cualquier institución que quiera participar con solo enviarnos una nota, un correo,
24 nos ayudaría a darle más peso al proyecto al tener demanda, así mismo a la
25 Municipalidad, que nos brinde una nota de apoyo al proyecto para que este Consejo
26 de Regionalización apruebe la continuidad del mismo.

27

28 El señor Elvis Cornejo Venegas, representante del Centro de Investigación,
29 transferencia Tecnológica y Educación para el Desarrollo de la UNED (CITTED), la
30 importancia de poder capacitar a más docentes es vital, los compañeros han

1 realizado un trabajo muy planificado con la Dirección Regional, en la elección de los
2 centros educativos y todo el tema que tiene que ver con priorización, espacios
3 donde también es necesario trabajar, por ende no solo se ha trabajado en la zona
4 central, sino que se ha trabajado en las zonas rurales. Sobre los cursos, no solo se
5 imparten en La Perla de La Fortuna, también se pueden llevar a las comunidades,
6 cuando coordinen con un grupo de estudiantes u otro, giras procesos se puede
7 hacer un buen trabajo, describirles a los jóvenes, docentes, todo lo que tiene que
8 ver con recursos naturales, bibliotecas, tecnologías de la información, porque el
9 centro es un lugar donde podemos hacer una estación, donde podemos visitar,
10 hacer una reunión en el aula, hacer búsquedas en los laboratorios, no todo se
11 centraliza en La Perla, se ha llevado a diversas comunidades con una buena
12 coordinación según al tema a tratar. Retomando el tema de donación de árboles,
13 hemos trabajado en coordinación con el Departamentos de Gestión Ambiental y
14 otras organizaciones, existe una alianza muy buena con el departamento de
15 Gestión Ambiental, siempre han sido vitales en el proceso, con el apoyo; hemos ido
16 trabajado con un grupo que se llama Unión Reforestación y la Fundación de la
17 Abuela Ecológica, con otros grupos de Pital en la Reforestación de cuencas, y otros
18 grupos, reitero que el reforzar las Huertas Escolares es vital y apoyar a los
19 parceleros para evitar la venta de tierras, como organizarse con las comunidades.
20 En general con el proyecto, capacitaciones, apoyo y demás que trabajamos,
21 buscamos recuperar y mantener activas las practicas saludables de cultivo, en
22 distintas zonas, tenemos un compromiso con la región, somos funcionarios
23 proactivos, no preocupamos por el tema ambiental, por desarrollar proyectos en
24 todos los temas: agropecuarios, educación ambiental, turismo, tecnologías de la
25 información, es un tema importantísimo como acercar a la población rural a la
26 tecnología, como fomentar iniciativas para generar empleo, apoyar la parte de
27 mercadeo y mercalización, el apoyo ha sido integral en esta medida, considero que
28 otro logro ha sido el equipamiento del centro en infraestructura y equipamiento,
29 existe una producción, durante 10 años hemos buscado el desarrollo integral,
30 formado un tejido social con diversas áreas, la Red de trabajo que ha tenido la

1 UNED en toda la zona norte es importante, el permitirnos darnos a conocer en un
2 centro que esperamos que perdure durante muchos años, si se trabaja los logros
3 pueden ser muchos, tangibles en temas ambientales, turismo con el aporte del
4 equipo humano, instituciones y grupos organizados.

5

6 El señor Aldo Chaves, representante del Centro de Investigación,
7 transferencia Tecnológica y Educación para el Desarrollo de la UNED (CITTED),
8 señala que referente al tema de la arborización de las ciudades, es completamente
9 posible, porque aunque se tome muchos años, es cuestión de coordinarlo con el
10 centro, tenemos la experiencia de la Asociación de Desarrollo de Valle Azul, que
11 solicitaron 200 árboles de Corteza Amarilla para embellecer la zona, a través de las
12 Asociaciones se pueden captar las ayudas y trabajarlos conjuntamente.

13

14

ARTÍCULO V.

15

APROBACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE LA MUNICIPALIDAD DE 16 SAN CARLOS. -

17

18

➤ Convención Colectiva de la Municipalidad de San Carlos. –

19

20 Se recibe el oficio STMSC-0101-2019, emitido por el Sindicato de Trabajadores
21 de la Municipalidad de San Carlos (SITRAMUSCA), el cual se detalla a
22 continuación:

23

24 Un saludo cordial, a la vez se les informa que la Junta Directiva del Sindicato de
25 Trabajadores de la Municipalidad de San Carlos, (SITRAMUSCA), **ACORDÓ:**

26

27 - Adjuntar Acta de cierre de Negociación de la Convención Colectiva de
28 Trabajo y un ejemplar de dicha Convención la cual cuenta con 63 artículos
29 en 30 paginas, negociada entre la Administración, el Concejo Municipal y
30 SITRAMUSCA el día lunes 29 de julio del 2019.

1 **CONVENCIÓN COLECTIVA QUE REGULARÁ LAS CONDICIONES DE**
2 **TRABAJO DE TODAS LAS PERSONAS QUE BRINDAN LOS SERVICIOS**
3 **A LA MUNICIPALIDAD SAN CARLOS**

4
5 **Acta de cierre**

6
7 Acta de cierre de la negociación celebrada por la comisión negociadora de la
8 Convención Colectiva que regulara las condiciones de trabajo de todos las
9 personas que brindan los servicios laborales a la Municipalidad San Carlos,
10 realizada en la oficina del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de
11 San Carlos, misma ubicada en el local 63 del Mercado Municipal, el día 29
12 de julio del 2019. De las 9:00 horas hasta las 14:00 horas, con la participación
13 de los siguientes:

14 Por parte de la Administración: Jenny Chacón Agüero

15 Por parte del Concejo Municipal: Nelson Ugalde Rojas y Eraidá Alfaro
16 Hidalgo

17 Por parte del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Carlos
18 (SITRAMUSCA): Carlos Valerio Cascante, Denis Solis Acosta, Gabriel Lopez
19 Calvo, Denisse Arredondo Castro, Nercy Arce Araya y Rafael Leitón Rivera.

20 **Artículo 1º:**

21 Se inicia la reunión en la cual las partes dan por finalizado el proceso de
22 negociación de la Convención Colectiva entre el Sindicato y la Municipalidad
23 de San Carlos para lo cual se elabora la siguiente acta de cierre, tal y como
24 lo establece el Artículo 10 del Capítulo 4 del Reglamento para la
25 Negociaciones de Convenciones Colectivas en el Sector Público, publicado
26 en la Gaceta N 115 del viernes 15 de junio del 2001.

27
28 **Artículo 2º:**

29 Se anexa el texto final acordado de la Convención Colectiva de Trabajo de la
30 Municipalidad de San Carlos con 63 Artículos, 30 paginas.

1 **Artículo 3º:**

2 El presente documento se firma en tres tantos originales en cumplimiento con
3 los dispuesto en el Artículo 57 del Código de Trabajo.

4

5 **Artículo 4º:**

6 La sesión concluye a las 14 horas del día del 29 de julio del 2019

7

8 _____
9 Jenny Chacón Agüero

Nelson Ugalde Rojas

10 Administración

Concejo Municipal

11

Carlos Valerio Cascante

12

Secretario General SITRAMUSCA

13

14

CONVENCIÓN COLECTIVA DE

15

TRABAJO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS Y

16

EL SINDICATO DE TRABAJADORES

17

(SITRAMUSCA)

18

19

PREÁMBULO

20

21

De conformidad con lo dispuesto por la Sala Constitucional en su voto No. 4453-

22

2000 y 9590-00, las disposiciones de los Artículos 54º, siguientes y concordantes

23

del Código de Trabajo vigente, así como el Artículo N° 62 de la Constitución Política

24

de la República de Costa Rica, el convenio No. 98 de la OIT y demás convenios

25

internacionales de la OIT incorporados o no a la legislación nacional, se celebra la

26

presente CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJADORES, entre la entidad

27

patronal denominada la Municipalidad de San Carlos que en adelante se identificará

28

como la Municipalidad y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San

29

Carlos (SITRAMUSCA), que en lo sucesivo se denominará SITRAMUSCA,

30

respectivamente, rigiéndose por las siguientes cláusulas:

1 **CAPITULO I**

2 **RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO**

3 **Artículo 1º:**

4 El presente convenio regulará las condiciones de trabajo y de empleo de todas las
5 personas que presten servicios a la Municipalidad en el presente y en el futuro, bajo
6 su dependencia y por una remuneración de cualquier clase o forma.

7
8 El cambio de representante legal, nomenclatura o razón social, no afectará las
9 obligaciones que la Municipalidad asume con la vigencia de la presente Convención.

10
11 La Municipalidad se compromete a disponer lo pertinente para que sus
12 representantes cumplan las obligaciones aquí contraídas y SITRAMUSCA garantiza
13 el cumplimiento por parte de sus afiliados.

14
15 **Artículo 2º:**

16 La Municipalidad y SITRAMUSCA se obligan al cumplimiento del presente Convenio
17 Colectivo, el cual tiene carácter de Ley profesional conforme al artículo N° 62 de la
18 Constitución Política entendiéndose que los logros consignados en esta Convención
19 son irrenunciables, así como el derecho a la Negociación de una Convención o
20 modificación de ésta.

21
22 **Artículo 3º:**

23 La Municipalidad reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San
24 Carlos (SITRAMUSCA) como la única agrupación representante de los
25 trabajadores, comprometiéndose la Municipalidad a tratar con él todos los asuntos
26 de carácter laboral, social, económico, cultural, disciplinario y conflictivo que se
27 susciten o puedan suscitarse en el desempeño de la función.

28

29

30

1 **Artículo 4º:**

2 La Municipalidad, mediante el departamento de Recursos Humanos, se
3 compromete a descontar o rebajar, previa autorización del afiliado las cuotas por
4 afiliación, señaladas por SITRAMUSCA. El monto de las deducciones será girado
5 quincenalmente a la cuenta de SITRAMUSCA mediante transferencia bancaria.

6

7 **Artículo 5º:**

8 La Municipalidad y SITRAMUSCA se comprometen a contestar y atender por
9 escrito, en un término no mayor de diez días hábiles, toda aquella correspondencia
10 relacionada con asuntos laborales, sindicales o conflictivos de carácter económico
11 y social que se remitan entre sí, guardando el orden jerárquico establecido, salvo
12 casos especiales que por acuerdo de ambas partes se requiera un tiempo diferente.
13 Cumplido el plazo aquí estipulado o al que llegaren ambas partes, SITRAMUSCA
14 podrá dar por agotada la vía administrativa y procederá como corresponda.

15

16 **Artículo 6º:**

17 Para tratar asuntos relacionados con el cumplimiento de esta Convención Colectiva
18 son representantes de la Municipalidad los que nombre el Concejo Municipal y el
19 Alcalde Municipal.

20

21 **Artículo 7º:**

22 La Municipalidad concederá permiso para que los miembros de la Junta Directiva
23 del Sindicato, puedan ingresar, circular y permanecer en los centros de trabajo,
24 reunirse con el personal para informar y constatar el cumplimiento del presente
25 Convenio, Leyes y Reglamentos que fueren aplicables, así como para atender
26 instancias de las partes: Sindicato y Patrono, por eventuales conflictos.

27

28 **Artículo 8º:**

29 El Concejo Municipal recibirá a los representantes de SITRAMUSCA, a las
30 audiencias que soliciten exponiendo de previo al Presidente(a) Municipal la razón,

1 así mismo el Alcalde (sa) Municipal atenderá a los representantes sindicales cuando
2 éstos soliciten dialogar con ellos, para tratar asuntos de los trabajadores
3 Municipales.

4

5 En caso del Alcalde Municipal dicha audiencia se facilitará en un plazo máximo de
6 10 días hábiles; en el caso del Concejo Municipal, si la solicitud de audiencia es en
7 sesión ordinaria, se dará en la sesión ordinaria siguiente de la sesión donde se
8 atendió la solicitud; en caso de solicitar audiencia en sesión extraordinaria, deberá
9 calendarizarse según orden establecido por el Presidente Municipal.

10

11 Se deberá respetar el plazo de 10 días hábiles para la resolución positiva o negativa
12 de las gestiones del Sindicato ante los personeros patronales.

13

14 **Artículo 09°:**

15 La Municipalidad no ejercerá ningún tipo de acción, tales como halagos, promesas,
16 presiones, etcétera; a los trabajadores que pudieran dar como resultado la
17 separación del Sindicato. En consecuencia, la Municipalidad no hará discriminación
18 de ningún tipo entre sus trabajadores, ya sean estos sindicalizados o no. En el
19 evento de demostrarse la existencia de tales prácticas se procederá a establecer
20 las denuncias correspondientes de conformidad con el contenido en el Capítulo
21 Tercero de los artículos 363 al 370 del Código de Trabajo vigente.

22

23 **Artículo N°10:**

24 La Municipalidad permitirá la más absoluta libertad sindical, siempre y cuando se
25 cumpla con los convenios internacionales y la legislación vigente, y no podrá ejercer
26 ningún tipo de acción contra los trabajadores(as) y sus dirigentes por participar en
27 las actividades de SITRAMUSCA, en este sentido el representante (Alcalde o Vice
28 Alcaldesa) de la Municipalidad girará instrucciones precisas a todas las jefaturas
29 para que se abstengan de represalias de cualquier naturaleza o persecución contra
30 los representantes sindicales, los trabajadores afiliados o contra aquellos que de

1 una u otra manera participen en actividades sindicales o cuando acudan a presentar
2 los reclamos a los representantes patronales.

3

4 **Artículo N°11:**

5 La Municipalidad seguirá otorgando al Sindicato los siguientes beneficios y
6 servicios:

- 7 a) La Municipalidad facilitará a SITRAMUSCA, una oficina exclusiva para la Junta
8 Directiva del Sindicato con el espacio y mobiliario suficiente para ejercer las
9 funciones que le competen.
- 10 b) El uso de equipo de impresión y fotocopiado en los casos que se requiera.
- 11 c) El servicio de transporte dentro y fuera del Cantón de San Carlos en vehículo
12 liviano, con chofer; para actividades Sindicales, previa coordinación con Servicios
13 Generales.

14

15

CAPITULO II

16

PERMISOS CON GOCE Y SIN GOCE DE SALARIO

17 **Artículo12º:**

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

20 a) La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a los miembros de
21 Junta Directiva del Sindicato para el desarrollo normal de sus sesiones, a
22 partir de las doce horas un día por semana, de igual manera cuando lo
23 considere necesario en caso de conflictos o denuncias la Municipalidad
24 concederá permiso por parte del Jefe inmediato a solicitud escrita del
25 Secretario General para que dos miembros de la Junta designados por esta
26 se apersonen al lugar, realice la investigación y emita el informe
27 correspondiente. Dicho informe deberá ser presentado a la Alcaldía por
28 escrito indicando fecha, hora y nombre de los funcionarios asignados.

29 b) La Municipalidad concederá permiso con goce salarial a los miembros de la
30 Junta Directiva:

- 1 i) Para que asistan a Reuniones, Capacitaciones, Seminarios o Congresos
2 Sindicales, a los miembros que la Junta Directiva designe.
3
- 4 ii) A la Junta Directiva en pleno cuando se trate de recibir a la Federación
5 afiliada.
6 Para lo anterior deberá informarse por escrito con anticipación al Alcalde
7 dichas actividades y los miembros de Junta Directiva que asistirán.
8
- 9 c) La municipalidad otorgará el permiso con goce de salario a partir de mediodía
10 a sus respectivos trabajadores sindicalizados para que asistan con todo
11 derecho a las Asambleas Generales Ordinarias que serán cada dos años
12 conforme a la normativa legal vigente y las Extraordinarias cuando lo amerite,
13 de conformidad con lo que establece los Convenios de la OIT N° 87, 98 y
14 135. El Sindicato comunicará por escrito con al menos quince días hábiles
15 de antelación a la Administración las convocatorias a las Asambleas
16 Ordinarias y Extraordinarias. Para lo cual deberá el Sindicato coordinar la no
17 suspensión de los servicios básicos y en caso de que una vez notificada la
18 Asamblea y previo a esta o en desarrollo de la misma se suscite un caso de
19 emergencia caso fortuito o desastre natural que requiera la atención de los
20 funcionarios la Asamblea deberá ser suspendida.
21
- 22 d) Previamente a la denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo, la
23 Municipalidad concederá permiso con goce de salario los días que sean
24 necesarios, a la Junta Directiva y la Comisión designada por el Sindicato para
25 la negociación de la convención colectiva para la elaboración de una nueva
26 propuesta de Convención Colectiva de Trabajo. Para lo anterior deberá de
27 informarse por escrito al Alcalde.
28
29
30

1 **Artículo N° 13:**

2 Además de las licencias permitidas por el Código de Trabajo y el Código
3 Municipal, la Municipalidad reconoce con goce de salario las siguientes:

4
5 a) Por fallecimiento de conyugue o compañeros en unión civil o libre, hijos,
6 padres (naturales o adoptivos), entenados, hermanos, se otorgarán cinco
7 días de acuerdo al Artículo 144 del Código Municipal, más tres días por
8 beneficio de Convención Colectiva, (ocho días hábiles).

9 b) Un día natural, por muerte de cualquier pariente hasta el tercer grado de
10 consanguineidad o afinidad hasta segundo grado, para asistir al sepelio.

11 c) En caso de nupcias del trabajador (a) se otorgarán cinco días de acuerdo al
12 Artículo 144 del Código Municipal, más tres días por beneficio de Convención
13 Colectiva, (ocho días hábiles).

14 d) Por nacimiento de un hijo (a) de una trabajadora esta disfrutará de un mes
15 prenatal y tres pos-natales conforme lo establece la ley. En los casos de
16 nacimiento prematuro de hijos vivos el tiempo pre natal no disfrutado se
17 acumulará para el periodo post parto, artículo 95 del Código de Trabajo.

18 e) Tratándose de funcionarios varones, tres días hábiles por nacimiento de hijos
19 (as) o por adopción, los que se contarán a partir del día del alumbramiento o
20 de que la conyugue sea dada de alta; debiendo aportar la certificación de
21 nacimiento ante el Departamento de Recursos Humanos conforme lo
22 establece la ley en el artículo 144 del código Municipal.

23 f) Derecho a la lactancia, la madre tendrá derecho a amamantar a su hijo una
24 hora todos los días hasta cumplido un año de lactancia, si la madre requiere
25 de un periodo mayor para lactancia debe solicitarlo por escrito presentando
26 la constancia médica respectiva, así estipulado en el Código de Trabajo y la
27 Ley de Igualdad Real de la Mujer.

28 g) Por enfermedad grave que requiera de cuidados directos a padres, hijos
29 menores de edad y conyugue, se dará permiso con goce de salario hasta por
30 quince días hábiles al funcionario Municipal con su debido dictamen médico

- 1 extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social, será presentada al
2 Departamento de Recursos Humanos, debiendo informar por escrito al Jefe
3 inmediato .
- 4 h) En los casos de fase terminal, personas discapacitadas y menores de edad
5 gravemente enfermos, se procede como lo indica el instructivo de beneficio
6 para los responsables de pacientes de acuerdo con la Ley N° 7756, Ley N°
7 8600 y Ley N° 9353.
- 8 i) Para asistir a cita médica el funcionario (a) deberá informarle previamente a
9 su jefatura, posteriormente presentar los comprobantes emitidos por el
10 sistema de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social que justifique el
11 tiempo ausentado.
- 12 j) Para aquellos casos cuya citas sean para hijos (as) menores de edad,
13 discapacitados, adultos que adolezcan de una incapacidad o condición que
14 le imposibilite asistir a dichas citas previa justificación médica de dicha
15 condición se otorgará como máximo al funcionario (a) un día para que asista
16 a dicha cita debiendo aportar también el comprobante de asistencia o
17 atención emitido por el sistema de salud de la Caja Costarricense de Seguro
18 Social.
- 19 k) Para asistir a cita médica en un centro médico privado el funcionario deberá
20 presentar los comprobantes emitidos por el sistema de salud privado al que
21 asista justificando el tiempo ausentado, para aquellos casos cuya citas sean
22 para hijos (as) menores de edad o discapacitados, o adultos que adolezcan
23 de una incapacidad o condición que le imposibilite asistir a dichas citas, se
24 otorgará como máximo al funcionario (a) un día para que asista a dicha cita,
25 siempre y cuando la especialidad médica que se necesita no se brinde en el
26 cantón o exista otra recomendación escrita de un profesional de la Salud.
- 27 l) Para realizar trámites de matrícula de hijos (as) en centros educativos
28 primero y segundo ciclo: el tiempo prudencial para realizar la misma, en el
29 entendido que el (la) funcionario (a) presentará comprobante de justificación
30 emitido por el Centro Educativo.

1 m) La Municipalidad otorgará permiso hasta por medio día a todos (as) aquellos
2 (as) choferes para trámites de licencia de conducir; debiendo aportar copia
3 de la licencia emitida.

4 **Artículo N° 14:**

5 a) La Municipalidad a través del Alcalde (sa) concederá licencias hasta por ocho
6 días hábiles al trabajador(a) que sufra daños por desastres naturales,
7 incendios, debidamente comprobados, que le afecten en forma directa; sea
8 esta humana o material.

9 b) La Municipalidad concederá a los funcionarios municipales en forma gratuita
10 el acarreo de agregados, en el caso de construcción o mejoras de su vivienda
11 cuando realicen el trámite correspondiente ante SITRAMUSCA,
12 trasladándose la solicitud a la Administración, este beneficio se podrá
13 disfrutar máximo una vez al año.

14 c) La Municipalidad concederá en forma gratuita el derecho de inhumación por
15 defunción en el Cementerio Municipal, para sus funcionarios, cónyuges, hijos
16 y padres.

17 d) La Municipalidad exonerará del pago del permiso de construcción de vivienda
18 por única vez a sus funcionarios (as) en los siguientes casos:

19
20 i) que devenguen un salario igual o menor de 1,5 de un salario base se
21 exonerará un cien por ciento.

22 ii) Y los salarios superiores a 1,5 de un salario base se exonerará un 50
23 por ciento.

24 **Artículo N° 15:**

25 Con la aprobación del Alcalde (sa), los trabajadores(as) en propiedad tendrán
26 derecho a los siguientes permisos sin goce de salario:

27 a) Hasta por un año, prorrogable por seis meses más, en caso de que algún
28 trabajador sea designado para desempeñar funciones en entidades de
29 gobierno y/o privadas Nacionales o Internacionales.

- 1 b) Hasta por un año, prorrogable por un año más, en caso de que algún
2 trabajador (a) opte por procesos de formación académica dentro o fuera del
3 país que requiera el cien por ciento de su tiempo.
- 4 c) Hasta por cuatro años, prorrogable por cuatro años más, en caso de un
5 funcionario municipal fuera nombrado en un puesto de elección popular o de
6 confianza.
- 7 d) Hasta por seis meses, prorrogable por seis meses más, en caso de que
8 algún trabajador presente alguna situación personal y así lo requiera.

9

10 **Artículo N° 16:**

11 En todos los casos de permisos con o sin goce de salario, el funcionario (a)
12 conservará todos los derechos laborales, de manera que una vez vencido el
13 término del permiso se reintegrará a su puesto en las mismas condiciones.

14

15

CAPITULO III

16

SUBSIDIOS Y OTROS BENEFICIOS

17

18 **Artículo N° 17:**

19 La Municipalidad pagará por incapacidad de la Caja Costarricense de Seguro
20 Social, el 100% de los primeros 3 días y a partir del cuarto día el porcentaje que le
21 falte para completar el 100% del salario.

22

a) Los cálculos para el mismo se harán de acuerdo a la reforma establecida
23 en el Artículo N° 36 del Reglamento del Seguro de Salud.

24

b) En caso de incapacidad por el Instituto Nacional de Seguros la
25 Municipalidad cancelará el faltante del salario del trabajador (a) hasta
26 completarlo.

27

28 **Artículo N° 18:**

29 La Municipalidad destinará anualmente en su presupuesto ordinario la suma de dos
30 salarios base (salario base del oficinista 1 de la relación de puestos de la Ley de

1 Presupuesto Ordinario de la Republica) para los funcionarios municipales que por
2 su condición de salud les prescriban las autoridades médicas; prótesis dental,
3 anteojos, aparatos ortopédicos, auriculares, se otorgará un porcentaje de 25% para
4 los funcionarios (as) que el monto de su factura no exceda los ¢200.000, se otorga
5 un porcentaje de 20% para los funcionarios (as) que el monto de su factura sea de
6 ¢201.000 hasta ¢500,000, se otorga un porcentaje de 10% para los funcionarios
7 (as) que el monto de su factura sea de ¢501.000 hasta un máximo de ¢1.000.000
8 hasta agotar el presupuesto. Lo anterior en el caso de ser ordenados por la Caja
9 Costarricense de Seguro Social e Instituto Nacional de Seguros o la autoridad
10 médica competente. Solamente se otorgará un beneficio por funcionario al año.

11

12 **Artículo N° 19:**

13 La Municipalidad destinará anualmente en su presupuesto ordinario la suma de
14 siete salarios base para la adquisición de cuadernos escolares para los hijos(as) de
15 los trabajadores(as) que así lo requieran y que cursen estudios primarios,
16 secundarios y que cumplan con los siguientes criterios:

17

- 18 a) Que se encuentren matriculados en Centros de Educación Pública.
19 b) Que no cuenten con ningún beneficio económico para la Educación (becas).
20 c) Que cumplan con los siguientes criterios de priorización:
21 i) Que tengan más de dos hijos.
22 ii) Que su salario bruto sea igual o menor a 1,5 del salario base.

23

24 La distribución se hará antes del inicio el curso lectivo y estará a cargo de una
25 Comisión Bipartita compuesta por representantes del Sindicato y la Municipalidad
26 hasta agotar presupuesto. En caso de no existir solicitudes con los criterios de
27 selección y priorización anteriormente mencionados en este artículo se procederá a
28 distribuir el monto restante entre los solicitantes.

29

30

1 **Artículo N° 20:**

2 La Municipalidad incluirá dentro de su presupuesto ordinario tres salarios base, para
3 las actividades culturales, deportivas, y recreativas, que realice el Sindicato con sus
4 trabajadores(as), otras municipalidades y otros entes externos con quienes
5 mantengan vínculos sindicales y laborales. La distribución de este dinero estará bajo
6 la responsabilidad de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales.
7 Así mismo se podrá destinar un porcentaje de dicha partida para la compra de
8 implementos deportivos que se utilizará colectivamente.

9

10 **Artículo N° 21:**

11 En caso de fallecimiento de un trabajador (a) la Municipalidad otorgará la suma
12 medio salario base para gastos fúnebres, que serán entregados a la persona que el
13 trabajador (a) hubiere designado como beneficiario mediante solicitud escrita a
14 SITRAMUSCA.

15

16 **Artículo N° 22:**

17 La Municipalidad destinará un monto de dieciséis salarios base para becas
18 mensuales en igualdad de condiciones a los trabajadores(as) o a uno de sus
19 hijos(as) que cursen estudios secundarios y universitarios, para el disfrute del
20 beneficio será requisito presentar trimestralmente el reporte de calificaciones a
21 SITRAMUSCA de no hacerlo se suspenderá el beneficio. Este beneficio aplica
22 únicamente para los funcionarios cuyo salario bruto no supere el 1,5 de un salario
23 base deben de cumplir con los siguientes criterios:

24

25 d) Que se encuentren matriculados en Centros de Educación Pública a excepción
26 de universitarios.

27 e) Que no cuenten con ningún beneficio económico para la Educación (becas).

28

29

30

1 **Artículo N° 23:**

2 La Municipalidad destinará en su presupuesto ordinario el monto equivalente a dos
3 salarios base para realizar actividades recreativas, con el fin de celebrar el Día del
4 Régimen Municipal 31 de agosto según Decreto No.7284-E, emitido el 19 de julio
5 de 1977.

6

7

CAPITULO IV

8

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

9

10 **Artículo N°24:**

11 La Municipalidad y el Sindicato mantendrán una Junta de Relaciones Laborales
12 encargada de conocer y resolver los asuntos laborales y disciplinarios conflictivos
13 que se susciten o puedan suscitarse con ocasión de la relación laboral existente
14 entre los trabajadores y trabajadoras o entre estos y la Municipalidad. Dicha Junta
15 estará integrada por tres representantes de los trabajadores nombrados por la Junta
16 Directiva del Sindicato y tres nombrados por el Concejo Municipal, quienes serán
17 nombrados por un periodo de dos años, podrán ser sustituidos o reelectos a
18 decisión de cada una de las partes, pudiendo las partes nombrar suplentes de los
19 titulares.

20

21 **Artículo N° 25:**

22 La Junta de Relaciones Laborales se reunirá una vez al mes ordinariamente; y
23 extraordinariamente cuando se considere necesario, los funcionarios que integren
24 esta Junta contarán con el permiso con goce de salario, en dichas reuniones se
25 tratarán aquellos asuntos planteados por las partes mediante exposición escrita que
26 deberán ser entregada a los Miembros de la Junta con no menos de tres días de
27 anticipación. Al final de cada reunión cualquiera de los Miembros puede plantear
28 asuntos a resolver, los cuales podrán ser conocidos en la misma reunión o
29 reservarse para la siguiente sesión.

30

1 **Artículo N° 26:**

2 a) En la Junta de Relaciones Laborales, se nombrará un Presidente y un Secretario;
3 el primero presidirá las sesiones y el segundo tomará el acta de la mismas. El
4 nombramiento de las personas que sean designadas en estos puestos, será
5 rotativo, por lo que en el período de dos años uno de estos será ocupado por el
6 representante del Sindicato y el otro por el representante del Concejo Municipal.

7

8 b) La Junta de Relaciones Laborales, elaborará un Reglamento de Orden y
9 Procedimientos, que regulará su funcionamiento. El acatamiento de este
10 Reglamento será obligatorio para las partes.

11

12 **Artículo N° 27:**

13 El quórum para las sesiones de la junta de Relaciones Laborales se forma con la
14 mitad más uno del total de sus miembros.

15 Los acuerdos de la Junta de Relaciones Laborales, se tomarán por simple mayoría
16 (mitad más uno de los miembros presentes) y los mismos serán de obligatorio
17 acatamiento para las partes, todo asunto se someterá a votación, lo cual constará
18 en actas y se pondrá a conocimiento de la administración y SITRAMUSCA, bajo el
19 criterio de absoluta confidencialidad.

20

21 **Artículo N° 28:**

22 La Junta de Relaciones Laborales tendrá como función primordial el fomento de las
23 mejores relaciones obrero- patronales, sobre una base de equidad, justicia y
24 respeto.

25

26 Será de su conocimiento y resolución lo que a relaciones laborales y eventuales
27 conflictos se refiere, siempre y cuando las jefaturas correspondientes y el
28 Departamento de Recursos Humanos se hubieren pronunciados al respecto, una
29 vez cumplidos los trámites de recepción, estudio e información de los cargos y
30 descargos y subsista la causa de inconformidad. Así mismo la Municipalidad se

1 obliga a otorgar a todo trabajador(a) en caso de despido con y sin responsabilidad
2 patronal el derecho a la defensa (debido proceso), y previo a imponerles cualquier
3 tipo de sanción, la que debe constar en su expediente si es sancionado. Excepto
4 cuando se traten de casos de acoso o abuso sexual.

5

6 **Artículo N° 29:**

7 Toda acción tendiente a aplicar una sanción disciplinaria deberá ser conocida por el
8 trabajador(a), el afectado(a) podrá recurrir, en caso de inconformidad, acompañado
9 de la Representación Sindical si así lo estimara conveniente ante la Junta de
10 Relaciones Laborales, presentando la apelación correspondiente. Mientras subsista
11 la causa de inconformidad y no se haya dictado una resolución final, no se aplicará
12 ninguna sanción a excepción de la medida de suspensión con goce de salario.

13

14 **Artículo N°30:**

15 Como garantía de estabilidad laboral de sus trabajadores(as), la Municipalidad no
16 despedirá a ningún trabajador(a) con responsabilidad o sin responsabilidad
17 patronal, sin que haya sido conocido el caso ante la Junta de Relaciones Laborales,
18 y ésta se haya pronunciado al respecto, excepto los puestos de confianza.

19

20 **Artículo N° 31:**

21 Todo trabajador podrá establecer un recurso de apelación ante la Junta de
22 Relaciones Laborales contra las acciones de la Municipalidad que considere lesivas
23 a sus intereses. Deberá establecer dicho recurso a través de la Junta de Relaciones
24 Laborales y dentro del término de los cinco días hábiles posteriores a la notificación
25 de la acción en su contra. Interpuesto el mencionado recurso, la actuación contra el
26 trabajador(a) quedará en suspenso y hasta que se pronuncie la Junta de Relaciones
27 Laborales o en caso de empate en ésta, se resolverá a través del voto de calidad
28 que ostente la presidencia de dicho órgano colegiado, en un plazo no mayor a treinta
29 días.

30

1 **Artículo N° 32:**

2 Una vez que la Junta de Relaciones Laborales haya conocido el caso puesto a su
3 conocimiento y notificada debidamente su recomendación tanto a las autoridades
4 de la Municipalidad de San Carlos como al funcionario, comenzará a correr el plazo
5 establecido en el artículo No. 414 de Código de Trabajo para que la sanción sea
6 impuesta. En caso de no procederse según se indica la potestad disciplinaria
7 irremediamente estará prescrita.

8

9 a) La resolución de la Junta de Relaciones Laborales será de obligatorio
10 cumplimiento para las partes. En caso de empate, en las resoluciones de la Junta,
11 se resolverá a través del voto de calidad que ostenta la presidencia de dicho órgano
12 colegiado, en un plazo no mayor a treinta días.

13

14 b) En el evento de que haya inconformidad con dicha resolución el trabajador podrá
15 presentar su caso ante los Tribunales competentes, de conformidad con el artículo
16 No.150 del Código Municipal.

17

18 **Artículo N° 33:**

19 En el caso de que por sentencia firme los Tribunales declaren improcedente el
20 despido de un trabajador, la Municipalidad le pagará los salarios caídos como
21 indemnización al momento en que quede firme la sentencia; sin perjuicio de lo que
22 establece la Legislación vigente sobre el particular.

23

24

CAPITULO V

25

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

26 **Artículo N° 34:**

27 La Municipalidad se compromete a hacer un estudio técnicamente elaborado para
28 establecer la Carrera Administrativa, la cual será negociada con SITRAMUSCA. Por
29 Carrera Administrativa se entenderá un sistema que delimitará la ponderación de
30 parámetros como: antigüedad, eficiencia, esfuerzo personal, años de servicios,

1 idoneidad y otros valores para efectos de ascensos y otros incentivos en la
2 aplicación de los mismos. Para tal efecto se crearán los manuales respectivos. Este
3 artículo incluye a todos los trabajadores(as) que laboren en la Municipalidad,
4 (profesionales y no profesionales).

5

6 a) Al ocurrir una vacante permanente o temporal, la Municipalidad la llenará, con
7 proceso de ascenso directo e inmediato en la línea jerárquica correspondiente, con
8 los trabajadores(as) que integran la dependencia en que la vacante suceda,
9 preferiblemente en el orden de Sección, Departamento, División. Para ese efecto se
10 tomará en cuenta al trabajador(a) que reúna los requisitos de idoneidad, experiencia
11 y antigüedad satisfactoria para llenar ese puesto.

12

13 b) De no haber empleado(a) o funcionario(a) capaz de llenar la vacante en la
14 Sección, Departamento o División, se sacará a Concurso Interno.

15

16 c) En el concurso Interno pueden participar todos los trabajadores(as) de la
17 Municipalidad nombrados en propiedad e interinos que cuenten con los requisitos.

18

19 d) Si ningún concursante reune los requisitos, se sacará la plaza a Concurso
20 Externo, en él pueden participar cualquier persona que lo desee.

21

22 e) Los concursantes internos y externos para una misma plaza deberán tener los
23 mismos requisitos.

24

25 f) Toda convocatoria a concurso de calificación de elegibles deberá ser divulgada
26 ampliamente por los medios más convenientes, con no menos de 15 días de
27 anticipación, indicando los requisitos característicos del puesto, fecha de
28 inscripción, día y hora del examen si se requiere, así como la materia a examinar,
29 la fecha comenzará a regir a partir del día en que se envían los concursos.

1 Asimismo, señalará la tabla de ponderación de factores vigentes para el puesto que
2 se trate.

3

4 g) En vacante de puestos profesionales con requisito legal obligatorio de poseer
5 títulos profesionales e incorporación al respectivo Colegio, se nombrarán los que
6 reúnan tales requisitos.

7

8 h) De los distintos concursos y otros mecanismos que elabora el Departamento de
9 Recursos Humanos, se mantendrá un Registro de Elegibles actualizado.

10

11 i) La Municipalidad se compromete a suministrar al Sindicato, copia de los trámites
12 de Concurso y escogencia de los trabajadores(as), así como una copia del Manual
13 de Clasificación y Valoración de Puestos o cualquier otro Manual atinente y vigente.

14

15 j) En el caso de que la Municipalidad no observe el procedimiento anterior señalado,
16 el nombramiento que haga será absolutamente nulo.

17

18 **Artículo Nº 35:**

19 En caso de vacaciones, incapacidades y permiso temporales, el cargo será ocupado
20 por un trabajador(a) de la misma unidad que reúna los requisitos en la línea
21 jerárquica inmediata inferior; en caso de no existir sustituto en la misma unidad se
22 considerará un colaborador de otra unidad; y deberá la Municipalidad pagar al
23 trabajador(a) sustituto la diferencia sobre el sueldo base entre éste y el titular
24 ausente. No obstante, si el puesto es desempeñado como recargo por un
25 trabajador(a) de la misma categoría, la Municipalidad se compromete a
26 compensarle el esfuerzo con una remuneración porcentual adicional a la categoría
27 inmediata superior a partir del primer día en que se asume dicho recargo.

28

29

30

1 **Artículo N° 36:**

2 El Alcalde(a) no podrá tomar medidas que puedan afectar en forma descendente el
3 salario de los empleados(as), no cambiará la nomenclatura de sus puestos, ni
4 categoría en perjuicio de los contratos.

5

6 **Artículo N° 37:**

7 Los reajustes de salario, por razón de revisión o calificación de puestos, así como
8 aquellos otorgados en razón de antigüedad, son independientes de los aumentos
9 generales por costo de vida.

10

11 **Artículo N° 38:**

12 La Municipalidad se compromete a mantener sistemas y manual de Clasificación y
13 Valoración de Puestos, así como todo lo que a ello esté relacionado, garantizando
14 una revisión al año de los puestos de los empleados (as), su clasificación y
15 valoración. El Manual forma parte del presente Convenio y cualquier modificación
16 al mismo deberá ser previamente entre la Municipalidad y SITRAMUSCA.

17

18 **Artículo N° 39:**

19 En caso de despidos por reorganización la Municipalidad deberá demostrar de
20 manera clara y concisa que efectivamente existe un plan escrito de reestructuración
21 organizacional y de conocimiento público, ya sea por problemas económicos o
22 porque está cambiando la estructura y ya no debe de usar esas plazas, para mejorar
23 las condiciones laborales y servicios a otorgar al munícipe.

24

25

CAPITULO VI

26

JORNADA DE TRABAJO

27

Artículo N° 40:

28

- a) Cuando los colaboradores se expongan a jornadas insalubres de limpieza de
29 acequias, ríos, cloacas y alcantarillas, por disposición de la Administración
30 su jornada será de 6 horas.

1 b) El Sindicato de Trabajadores negociará con la Administración el horario de
2 trabajo de los funcionarios municipales. En caso de modificaciones se
3 deberá acordar entre las partes involucradas.

4 c) Se les concede el beneficio de no marcar la asistencia a los funcionarios
5 que tienen más de 20 años de laborar en la institución con previa solicitud
6 al Alcalde (sa).

8 **CAPITULO VII**

9 **DE LAS VACACIONES, DÍAS FERIADOS Y AGUINALDO**

10 **Artículo N° 41:**

11 Las vacaciones de los trabajadores de la municipalidad de San Carlos se fijarán de
12 acuerdo a la siguiente escala, según el Artículo 146 del Código Municipal:

13 a) De 50 semanas a 3 años y 50 semanas de servicios prestados: Quince
14 días hábiles.

15 b) A los 4 años y 50 semanas de servicios prestados: Veinte días hábiles.

16 c) De 5 años y 50 semanas a 8 años y 50 semanas de servicios prestados:
17 Veintidós días hábiles.

18 d) De 9 años y 50 semanas de servicios prestados: Treinta días hábiles.

20 **Artículo N° 42:**

21 La Municipalidad otorgará todos los días feriados nacionales establecidos en el Art.
22 148 del Código de Trabajo vigente, así como el día 31 de agosto (Día del Régimen
23 Municipal).

25 **Artículo N° 43:**

26 El aguinaldo para todos los empleados será de un 100% y se pagará en la primera
27 quincena del mes de diciembre. El cálculo para este beneficio se tomará en base a
28 lo ganado ordinariamente y extraordinariamente durante el año respectivo, o sea el
29 total devengado de diciembre a noviembre dividido entre doce.

30

1 Así mismo la Municipalidad cancelará a sus trabajadores (as) en los primeros 15
2 días del mes de enero el rubro por concepto de salario escolar acumulado durante
3 el periodo anterior, siendo este un derecho consistente en un porcentaje sobre el
4 salario nominal igual a un 8,19% mensual el cual se ajustará hasta llegar a un 8,33%
5 conforme a los dispuesto en el Decreto Ejecutivo No. 39202-MTSS-H del 11 de
6 agosto del 2015.

7

8

CÁPITULO VIII

9

ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE

10

11 **Artículo N° 44:**

12 La municipalidad y el Sindicato, se compromete a través de la Oficina de Salud
13 Ocupacional, poner en práctica el REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE
14 DEL TRABAJO, emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto
15 Nacional de Seguros.

16

17 **Artículo N° 45:**

18 La Municipalidad se compromete a instalar y mantener debidamente equipos
19 botiquines de primeros auxilios que se ubicarán en los centros de trabajo, vehículos
20 de recolección y otros que así lo requieran.

21

22 **Artículo N° 46:**

23 Para las jefaturas del personal es obligatorio velar porque el transporte, equipo y
24 herramientas de los trabajadores no constituyan riesgos para la seguridad e higiene
25 de los trabajadores. La Municipalidad se compromete a condicionar en los centros
26 de trabajo en donde la planta física lo permitan un lugar apropiado para que todos
27 los funcionarios tomen sus alimentos.

28

29

30

1 **Artículo N° 47:**

2 La Municipalidad se compromete a presupuestar diez salarios base para contratar
3 los servicios Médico General para funcionarios (as) municipales. De acuerdo al
4 Reglamento para el uso de Médico de Empresa.

5

6 **Artículo N° 48:**

7 La Municipalidad se compromete a destinar una partida anual de catorce salarios
8 base para los programas de vacunación, exámenes médicos para detección de
9 cáncer de próstata, cérvix y mamas e implementar un programa de ejercicios y
10 nutrición.

11

12 **Artículo N° 49:**

13 La Municipalidad dotará de las herramientas necesarias a los funcionarios (as), para
14 el desempeño de sus labores. El trabajador será responsable de las herramientas
15 que la Municipalidad le entrega.

16

17 **Artículo N° 50:**

18 Los choferes y operadores de máquinas que sufrieren accidentes de tránsito en el
19 desempeño de sus labores, deberán pagar el deducible respectivo, salvo que la
20 sentencia del Juzgado lo absuelva de pena y responsabilidad.

21

22

CÁPITULO IX

23

DE LOS UNIFORMES

24

25 **Artículo N° 51:**

26 Para que los funcionarios puedan desempeñar sus funciones en condiciones de
27 seguridad, higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad suministrará
28 uniformes e insumos de seguridad ocupacional una vez al año o cuando se
29 demuestre que por su uso o cualquier otra circunstancia no imputable al funcionario
30 la misma se deteriore hasta la suma de cincuenta salarios base; todo esto bajo los

1 parámetros establecidos por el Departamento de Salud Ocupacional y su
2 Reglamento Interno de uso de uniformes e insumos de salud ocupacional.

3

4 La Municipalidad dotará a los trabajadores de los siguientes implementos:

5

6 a) PEÓN DE OBRAS Y SERVICIOS: Dos uniformes (cuatro piezas), dos pares de
7 zapatos de cuero, una capa.

8

9 b) GUARDAS Y BODEGUEROS: Dos uniformes (cuatro piezas), dos pares de
10 zapatos de cuero, una capa.

11

12 c) CONSERJES: Dos uniformes (cuatro piezas), dos pares de calzado de cuero.

13

14 d) CUADRILLAS DE OBRAS Y SERVICIOS: Dos uniformes (cuatro piezas), dos
15 pares de zapatos de cuero y una capa.

16

17 e) INSPECTORES: Dos uniformes (cuatro piezas), capa y un par de zapatos de
18 cuero.

19

20 f) POLICIA MUNICIPAL: Dos uniformes (cuatro piezas), un par de zapatos de cuero,
21 capas.

22

23 g) EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS: Dos uniformes adecuados a sus funciones.

24

25 h) CHOFERES: Dos uniformes (cuatro piezas), un par de zapatos de cuero, capas.

26 Que el equipo rodante se encuentre en condiciones óptimas para su
27 funcionamiento.

28

29

30

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

CAPÍTULO X
DE LOS VIÁTICOS Y LAS HORAS EXTRAS

Artículo N° 52:

La Municipalidad establece el pago de viáticos para sus funcionarios; cuando se trasladen fuera del Distrito Quesada:

a) Tomando en consideración únicamente la tabla para el pago de viáticos de la Contraloría General de la República.

b) La Municipalidad pagará las horas extraordinarias debidamente autorizadas en un lapso de tiempo máximo de 15 días después de presentada la planilla.

c) La Municipalidad a la hora de elaborar el Presupuesto Ordinario y Extraordinario incluirá la partida suficiente para tener un fondo adecuado para el pago de horas extraordinarias y viáticos.

d) En coordinación con las jefaturas de cada Departamento se determinará la necesidad del traslado del funcionario cuando el lugar de destino coincide con su domicilio o centro de trabajo; en caso de no trasladarse no se cubrirá gasto alguno.

CAPÍTULO XI
DE LOS SALARIOS Y DEL PAGO MENSUAL CON ADELANTO QUINCENAL

Artículo N° 53:

La Municipalidad seguirá aplicando una política salarial cada año de acuerdo con el proceso inflacionario y pérdida adquisitiva del salario de los trabajadores. Para esto se efectuará una negociación para acordar el aumento salarial entre SITRAMUSCA y la Municipalidad (Alcaldía), ocho días después que el Gobierno decreta un aumento salarial para el sector público. El incremento salarial podrá ser igual o

1 superior a lo decretado por el Gobierno Central de la República, en ningún caso
2 deberá ser inferior.

3

4 Debidamente negociado el aumento entre las partes se enviará al Concejo
5 Municipal para su validación final.

6

7 **Artículo N° 54:**

8 Los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de San Carlos, continuarán
9 ganando mensual con adelanto quincenal es entendido que salario cubrirá 24 pagos
10 al año. Se pagarán los 365 días del año y 366 en año bisiesto.

11

12 **Artículo N° 55:**

13 Mediante este Convenio Colectivo, se ratifica lo señalado en la Ley No. 6970, Ley
14 de Asociaciones Solidaristas, manteniéndose el traslado de los aportes patronales
15 a la Asociación Solidarista de Empleados de la Municipalidad de San Carlos, que
16 se acreditan a la cuenta individual del trabajador, durante todo el tiempo que dure la
17 relación laboral.

18

19 **Artículo N° 56:**

20 De acuerdo al Título III, Capítulo VI, de la Ley 9635 Ley de Fortalecimiento de las
21 Finanzas Públicas se reconocerá por concepto de anualidad, un 2,54% para clases
22 no Profesionales y un 1,94% para clases Profesionales, ello sobre el salario base
23 actualizado semestralmente.

24

25 **Artículo N° 57:**

26 La Municipalidad de San Carlos, reconocerá para todo el personal interino, el
27 retroactivo por concepto de aumento salarial de cada semestre, dicho retroactivo irá
28 a la base y a las anualidades.

29

30

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

CAPITULO XII

RECREACIÓN Y EDUCACIÓN

Artículo N° 58:

Después de la firma de la presente Convención Colectiva, la Municipalidad creará conjuntamente con SITRAMUSCA una Comisión a efecto de buscar los medios para mantener un Centro de Recreación para los trabajadores municipales; el cual tendrá instalaciones adecuadas para la práctica del deporte de los empleados. Además, la Municipalidad aportará la maquinaria y otros insumos necesarios para tal efecto.

CAPITULO XIII

DE LAS PRESTACIONES SALARIALES

DE LA CESANTIA DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo N° 59:

La Municipalidad, cancelará las prestaciones de los trabajadores que cesaren de sus funciones por:

- a) Jubilación.
- b) Por fallecimiento del trabajador.
- c) Despido con responsabilidad patronal.

Por los anteriores conceptos, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año de servicio prestado hasta un máximo de 12 años de acuerdo al Artículo 30 del Código de Trabajo. Estos pagos se harán en un término de 60 días máximo; con respecto al inciso b) dicha indemnización será depositada al beneficiario directo o autorizado.

1 **CAPÍTULO XIV**

2 **PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO LABORAL**

3
4 **Artículo N° 60:**

5 En un plazo de 6 meses las partes se abocarán a dar cumplimiento en lo establecido
6 en el Artículo N° 5 de la Ley N° 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo
7 y la Docencia y lo establecido en el Expediente No.18.136 “Ley contra el Acoso
8 Laboral en el Sector Público y Privado”.

9
10 **CAPÍTULO XV**

11 **DISPOSICIONES FINALES**

12 **Artículo N° 61:**

13 Las partes se comprometen a editar los ejemplares que sean necesarios de la
14 Presente Convención Colectiva, un mes después de la firma homologación de la
15 misma; cuyo costo se compromete a pagarlo la Municipalidad.

16
17 **Artículo N° 62:**

18 La presente Convención Colectiva de trabajo rige a partir de la firma y deposito en
19 el DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE
20 TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, y por un periodo de tres años. Esta Convención
21 Colectiva se entenderá por prorrogada si ninguna de las partes la denuncia total o
22 parcialmente, treinta días antes de su vencimiento. Durante el tiempo requerido para
23 la nueva negociación, se mantienen vigentes y extendido su vigor las condiciones
24 económicas laborales contenidas en este Convenio Colectivo, hasta que se suscriba
25 por las partes y se homologue la nueva Convención por parte del Departamento de
26 Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

27
28 **Artículo N° 63:**

29 El Sindicato deberá presentar a la Administración y Concejo Municipal en un plazo
30 de seis meses a partir de la homologación de la Convención Colectiva todos los

1 procedimientos referentes a los trámites de beneficios por medio de SITRAMUSCA.
2 La Administración y el Concejo Municipal deberán pronunciarse a favor o en contra
3 de los procedimientos en quince días hábiles máximo.

4

5 Estos seis meses no limitan la aplicación de esta Convención Colectiva, posterior a
6 dicho plazo se suspenderán temporalmente los beneficios.

7 **Aprobada por el Concejo Municipal de San Carlos, mediante Artículo N°. ____,**
8 de la sesión No. ____, celebrada el ____ de ____ de 2019.

9

10 En fe de lo anterior firmamos conformes el

11

12 El señor Carlos Valerio Cascante, Secretario del Sindicato de Trabajadores de
13 la Municipalidad de San Carlos, expresa que el trabajo se ha realizado
14 conjuntamente con un excelente equipó de trabajo, quedando anuente a cualquier
15 consulta que los honorables señores del Concejo gusten realizar.

16

17 Los señores Regidores José Luis Ugalde Pérez, Gina Marcela Vargas Araya,
18 Yuset Bolaños Esquivel, manifiestan su apoyo total a la presente Convención
19 Colectiva, considerando que la Comisión realizó un buen análisis y trabajo.

20 La señora Dita Watson Porta, Regidora Municipal, expresa que ser la
21 Municipalidad número uno es gracias a la calidad y excelencia del personal, felicito
22 a la Comisión que realizó este trabajo y al Sindicato, tengo un par de sugerencias,
23 como parte de la Comisión de Accesibilidad no redactar “discapacitados”, sugiero
24 cambiarlo en el texto del Artículo N° 13, inciso h, k, por “personas con discapacidad
25 auditiva, visual y demás”. En el Artículo N°39 si pueden agregarle “con
26 responsabilidad patronal”, nuevamente felicitarlos e instarlos a seguir trabajando.

27

28 El señor Edgar Esquivel Jiménez, Regidor Municipal, señala que al revisar la
29 Convención Colectiva de la Municipalidad no contempló que se incluyera dedicación
30 exclusiva, prohibiciones, evaluaciones de desempeño, por lo tanto, consulto si se

1 van a aplicar de acuerdo a las modificaciones de la Ley.

2

3 El señor Evaristo Arce Hernández, Regidor Municipal, expresa su alegría por
4 lo establecido en los Artículos 52, incisos b y c, siendo un incentivo para todos los
5 funcionarios que realizan una excelente labor, instando a apoyar y aprobar la
6 propuesta de Convención.

7 La señora Eraidia Alfaro Hidalgo, Regidora Municipal, indica que integrante de
8 la Comisión se siente satisfecha no hubo conflictos, solo buenas intenciones,
9 dialogo, anuentes a realizar modificaciones todas las partes, tanto el Sindicato,
10 Concejo como la Administración, buscando un equilibrio donde se beneficiara a
11 todos sin perjudicar el buen accionar administrativo.

12

13 El señor Nelson Ugalde Rojas, Presidente Municipal, manifiesta va a señalar
14 varios puntos, con el tema de discapacidad no hay ningún problema efectuar el
15 cambio, es un tema de forma, agradezco a Dita Watson por la sugerencia; aclaro
16 que nunca he estado en contra de la Convención, lo que he promovido es
17 estructurar y ordenar para no tener problemas a futuro, esta es una convención que
18 tenía más de 20 años, y ahora con la madurez de tres años nos permite fortalecer
19 y visualizar más lo que se tenía que hacer, ajustar y conocer, las entrañas de esta
20 Municipalidad; quiero recalcar que los beneficios de esta convención colectiva
21 aproximadamente llega a los veinticuatro, veinticinco millones de colones, eso es
22 menos del 0,05% del presupuesto municipal, no lo veo irracional en ninguno de los
23 sentidos, se establecieron varios beneficios de acuerdo a un esquema de
24 priorización, donde el Sindicato debe establecer procedimientos y darle un orden,
25 no era malo lo que se hacía, sino como se estaba haciendo, otro beneficio fue
26 promover la salud a través de la prevención. Se validaron muchas cosas como las
27 vacaciones que están validadas por el Código, el disfruté de días por casarse, con
28 el tema de Cesantía que paso a 12 años, indemnización por renuncia se aplicó lo
29 establecido en los fallos constitucionales, solo esto en ahorros va a ser
30 extremadamente sustancias a está Municipalidad dentro de los derechos, sé que no

1 es de agrados de muchos, pero es lo que establece la Sala Cuarta en sus fallos;
2 con el tema de exclusividad es una reglamentación independiente y aparte de la
3 Convención Colectiva, se incluyó a la Policía Municipal, y se trabajó el tema de
4 viáticos; nuevamente agradezco a la Junta del Sindicato, a las partes involucradas
5 por las atenciones y el trabajo efectuado.

6

7 El señor Carlos Valerio Cascante, Secretario del Sindicato de Trabajadores de
8 la Municipalidad de San Carlos, expresa que es un orgullo trabajar para esta
9 Municipalidad, me siento orgulloso el 02 de mayo cumplí 36 años de laborar para la
10 institución, he podido ver el desarrollo y cambios con el transcurso del tiempo, todos
11 somos un equipo de trabajo, los funcionarios somos la parte más importante, el
12 material humano para trabajar, agradezco enormemente a la Administración y al
13 Concejo Municipal por el trabajo en la negociación de la Convención Colectiva, por
14 todo el apoyo, nos sentimos orgullosos de esta Municipalidad y el eficiente Concejo
15 Municipal que tenemos, reflejando por qué somos la Municipalidad número uno del
16 país.

17

18 **Nota:** Al ser las 15:52 horas el Regidor Luis Fernando Porras Vargas, señala que
19 no emitirá su voto, porque un hijo de él labora para la Municipalidad, aclara que no
20 es que no quiere votar, sino que cree que es lo correcto, por tanto, se excusa y
21 procede a retirarse de su curul, pasando a ocupar su lugar la Regidora Yuset
22 Bolaños Esquivel.

23

24 El señor Nelson Ugalde Rojas, Presidente Municipal, aclara que con el tema
25 de los cuadernos en la Convención Colectiva se le dio prioridad a los funcionarios
26 que tengan más de dos hijos, y que tengan un salario bruto igual o menor a 1.5,
27 pero también se limitó que aquellos que tengan beneficios en otras instituciones, le
28 den espacio a los que no tienen beneficio en otras instituciones, este beneficio no
29 es para todos, debe haber priorización y sobre todo aquellos que tienen hijos en
30 instituciones públicas.

1 **ACUERDO N° 02.-**

2

3 Aprobar la Convención Colectiva de Trabajo entre la Municipalidad de San
4 Carlos y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Carlos
5 (SITRAMUSCA), la cual se detalla a continuación:

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

CONVENCIÓN COLECTIVA DE

TRABAJO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS Y

EL SINDICATO DE TRABAJADORES

(SITRAMUSCA)

PREÁMBULO

De conformidad con lo dispuesto por la Sala Constitucional en su voto No. 4453-2000 y 9590-00, las disposiciones de los Artículos 54°, siguientes y concordantes del Código de Trabajo vigente, así como el Artículo N° 62 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el convenio No. 98 de la OIT y demás convenios internacionales de la OIT incorporados o no a la legislación nacional, se celebra la presente CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJADORES, entre la entidad patronal denominada la Municipalidad de San Carlos que en adelante se identificará como la Municipalidad y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Carlos (SITRAMUSCA), que en lo sucesivo se denominará SITRAMUSCA, respectivamente, rigiéndose por las siguientes cláusulas:

CAPITULO I

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

Artículo 1º:

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo y de empleo de todas las personas que presten servicios a la Municipalidad en el presente y en el futuro, bajo su dependencia y por una remuneración de cualquier clase o forma.

1 El cambio de representante legal, nomenclatura o razón social, no afectará las
2 obligaciones que la Municipalidad asume con la vigencia de la presente
3 Convención.

4 La Municipalidad se compromete a disponer lo pertinente para que sus
5 representantes cumplan las obligaciones aquí contraídas y SITRAMUSCA
6 garantiza el cumplimiento por parte de sus afiliados.

7 **Artículo 2°:**

8 La Municipalidad y SITRAMUSCA se obligan al cumplimiento del presente
9 Convenio Colectivo, el cual tiene carácter de Ley profesional conforme al
10 artículo N° 62 de la Constitución Política entendiéndose que los logros
11 consignados en esta Convención son irrenunciables, así como el derecho a la
12 Negociación de una Convención o modificación de ésta.

13 **Artículo 3°:**

14 La Municipalidad reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad
15 de San Carlos (SITRAMUSCA) como la única agrupación representante de los
16 trabajadores, comprometiéndose la Municipalidad a tratar con él todos los
17 asuntos de carácter laboral, social, económico, cultural, disciplinario y
18 conflictivo que se susciten o puedan suscitarse en el desempeño de la función.

19 **Artículo 4°:**

20 La Municipalidad, mediante el departamento de Recursos Humanos, se
21 compromete a descontar o rebajar, previa autorización del afiliado las cuotas
22 por afiliación, señaladas por SITRAMUSCA. El monto de las deducciones será
23 girado quincenalmente a la cuenta de SITRAMUSCA mediante transferencia
24 bancaria.

25 **Artículo 5°:**

26 La Municipalidad y SITRAMUSCA se comprometen a contestar y atender por
27 escrito, en un término no mayor de diez días hábiles, toda aquella
28 correspondencia relacionada con asuntos laborales, sindicales o conflictivos
29 de carácter económico y social que se remitan entre sí, guardando el orden
30 jerárquico establecido, salvo casos especiales que por acuerdo de ambas

1 partes se requiera un tiempo diferente. Cumplido el plazo aquí estipulado o al
2 que llegaren ambas partes, SITRAMUSCA podrá dar por agotada la vía
3 administrativa y procederá como corresponda.

4 **Artículo 6º:**

5 Para tratar asuntos relacionados con el cumplimiento de esta Convención
6 Colectiva son representantes de la Municipalidad los que nombre el Concejo
7 Municipal y el Alcalde Municipal.

8 **Artículo 7º:**

9 La Municipalidad concederá permiso para que los miembros de la Junta
10 Directiva del Sindicato, puedan ingresar, circular y permanecer en los centros
11 de trabajo, reunirse con el personal para informar y constatar el cumplimiento
12 del presente Convenio, Leyes y Reglamentos que fueren aplicables, así como
13 para atender instancias de las partes: Sindicato y Patrono, por eventuales
14 conflictos.

15 **Artículo 8º:**

16 El Concejo Municipal recibirá a los representantes de SITRAMUSCA, a las
17 audiencias que soliciten exponiendo de previo al Presidente(a) Municipal la
18 razón, así mismo el Alcalde (sa) Municipal atenderá a los representantes
19 sindicales cuando éstos soliciten dialogar con ellos, para tratar asuntos de los
20 trabajadores Municipales.

21 En caso del Alcalde Municipal dicha audiencia se facilitará en un plazo máximo
22 de 10 días hábiles; en el caso del Concejo Municipal, si la solicitud de
23 audiencia es en sesión ordinaria, se dará en la sesión ordinaria siguiente de la
24 sesión donde se atendió la solicitud; en caso de solicitar audiencia en sesión
25 extraordinaria, deberá calendarizarse según orden establecido por el
26 Presidente Municipal.

27 Se deberá respetar el plazo de 10 días hábiles para la resolución positiva o
28 negativa de las gestiones del Sindicato ante los personeros patronales.

29
30

1 **Artículo 09°:**

2 La Municipalidad no ejercerá ningún tipo de acción, tales como halagos,
3 promesas, presiones, etcétera; a los trabajadores que pudieran dar como
4 resultado la separación del Sindicato. En consecuencia, la Municipalidad no
5 hará discriminación de ningún tipo entre sus trabajadores, ya sean estos
6 sindicalizados o no. En el evento de demostrarse la existencia de tales
7 prácticas se procederá a establecer las denuncias correspondientes de
8 conformidad con el contenido en el Capítulo Tercero de los artículos 363 al
9 370 del Código de Trabajo vigente.

10 **Artículo N°10:**

11 La Municipalidad permitirá la más absoluta libertad sindical, siempre y cuando
12 se cumpla con los convenios internacionales y la legislación vigente, y no
13 podrá ejercer ningún tipo de acción contra los trabajadores(as) y sus dirigentes
14 por participar en las actividades de SITRAMUSCA, en este sentido el
15 representante (Alcalde o Vice Alcaldesa) de la Municipalidad girará
16 instrucciones precisas a todas las jefaturas para que se abstengan de
17 represalias de cualquier naturaleza o persecución contra los representantes
18 sindicales, los trabajadores afiliados o contra aquellos que de una u otra
19 manera participen en actividades sindicales o cuando acudan a presentar los
20 reclamos a los representantes patronales.

21 **Artículo N°11:**

22 La Municipalidad seguirá otorgando al Sindicato los siguientes beneficios y
23 servicios:

24 a) La Municipalidad facilitará a SITRAMUSCA, una oficina exclusiva para la
25 Junta Directiva del Sindicato con el espacio y mobiliario suficiente para ejercer
26 las funciones que le competen.

27 b) El uso de equipo de impresión y fotocopiado en los casos que se requiera.

28 c) El servicio de transporte dentro y fuera del Cantón de San Carlos en vehículo
29 liviano, con chofer; para actividades Sindicales, previa coordinación con
30 Servicios Generales.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

CAPITULO II

PERMISOS CON GOCE Y SIN GOCE DE SALARIO

Artículo12º:

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

a) La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a los miembros de Junta Directiva del Sindicato para el desarrollo normal de sus sesiones, a partir de las doce horas un día por semana, de igual manera cuando lo considere necesario en caso de conflictos o denuncias la Municipalidad concederá permiso por parte del Jefe inmediato a solicitud escrita del Secretario General para que dos miembros de la Junta designados por esta se apersonen al lugar, realice la investigación y emita el informe correspondiente. Dicho informe deberá ser presentado a la Alcaldía por escrito indicando fecha, hora y nombre de los funcionarios asignados.

b) La Municipalidad concederá permiso con goce salarial a los miembros de la Junta Directiva:

i) Para que asistan a Reuniones, Capacitaciones, Seminarios o Congresos Sindicales, a los miembros que la Junta Directiva designe.

ii) A la Junta Directiva en pleno cuando se trate de recibir a la Federación afiliada.

Para lo anterior deberá informarse por escrito con anticipación al Alcalde dichas actividades y los miembros de Junta Directiva que asistirán.

c) La municipalidad otorgará el permiso con goce de salario a partir de mediodía a sus respectivos trabajadores sindicalizados para que asistan con todo derecho a las Asambleas Generales Ordinarias que serán cada dos años conforme a la normativa legal vigente y las Extraordinarias cuando lo amerite, de conformidad con lo que establece los Convenios de la OIT N° 87, 98 y 135. El Sindicato comunicará por escrito con al menos quince días hábiles de antelación a la Administración las convocatorias a las Asambleas Ordinarias y

1 Extraordinarias. Para lo cual deberá el Sindicato coordinar la no suspensión
2 de los servicios básicos y en caso de que una vez notificada la Asamblea y
3 previo a esta o en desarrollo de la misma se suscite un caso de emergencia
4 caso fortuito o desastre natural que requiera la atención de los funcionarios la
5 Asamblea deberá ser suspendida.

6 d) Previamente a la denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo, la
7 Municipalidad concederá permiso con goce de salario los días que sean
8 necesarios, a la Junta Directiva y la Comisión designada por el Sindicato para
9 la negociación de la convención colectiva para la elaboración de una nueva
10 propuesta de Convención Colectiva de Trabajo. Para lo anterior deberá de
11 informarse por escrito al Alcalde.

12 **Artículo N° 13:**

13 Además de las licencias permitidas por el Código de Trabajo y el Código
14 Municipal, la Municipalidad reconoce con goce de salario las siguientes:

- 15 a) Por fallecimiento de conyugue o compañeros en unión civil o libre, hijos,
16 padres (naturales o adoptivos), entenados, hermanos, se otorgarán cinco
17 días de acuerdo al Artículo 144 del Código Municipal, más tres días por
18 beneficio de Convención Colectiva, (ocho días hábiles).
- 19 b) Un día natural, por muerte de cualquier pariente hasta el tercer grado de
20 consanguineidad o afinidad hasta segundo grado, para asistir al sepelio.
- 21 c) En caso de nupcias del trabajador (a) se otorgarán cinco días de acuerdo al
22 Artículo 144 del Código Municipal, más tres días por beneficio de Convención
23 Colectiva, (ocho días hábiles).
- 24 d) Por nacimiento de un hijo (a) de una trabajadora esta disfrutará de un mes
25 prenatal y tres pos-natales conforme lo establece la ley. En los casos de
26 nacimiento prematuro de hijos vivos el tiempo pre natal no disfrutado se
27 acumulará para el periodo post parto, artículo 95 del Código de Trabajo.
- 28 e) Tratándose de funcionarios varones, tres días hábiles por nacimiento de hijos
29 (as) o por adopción, los que se contarán a partir del día del alumbramiento o
30 de que la conyugue sea dada de alta; debiendo aportar la certificación de

- 1 nacimiento ante el Departamento de Recursos Humanos conforme lo
2 establece la ley en el artículo 144 del código Municipal.
- 3 f) Derecho a la lactancia, la madre tendrá derecho a amamantar a su hijo una
4 hora todos los días hasta cumplido un año de lactancia, si la madre requiere
5 de un periodo mayor para lactancia debe solicitarlo por escrito presentando
6 la constancia médica respectiva, así estipulado en el Código de Trabajo y la
7 Ley de Igualdad Real de la Mujer.
- 8 g) Por enfermedad grave que requiera de cuidados directos a padres, hijos
9 menores de edad y conyugue, se dará permiso con goce de salario hasta por
10 quince días hábiles al funcionario Municipal con su debido dictamen médico
11 extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social, será presentada al
12 Departamento de Recursos Humanos, debiendo informar por escrito al Jefe
13 inmediato .
- 14 h) En los casos de fase terminal, personas con discapacidad y menores de edad
15 gravemente enfermos, se procede como lo indica el instructivo de beneficio
16 para los responsables de pacientes de acuerdo con la Ley N° 7756, Ley N°
17 8600 y Ley N° 9353.
- 18 i) Para asistir a cita médica el funcionario (a) deberá informarle previamente a
19 su jefatura, posteriormente presentar los comprobantes emitidos por el
20 sistema de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social que justifique el
21 tiempo ausentado.
- 22 j) Para aquellos casos cuya citas sean para hijos (as) menores de edad,
23 personas con discapacidad, adultos que adolezcan de una incapacidad o
24 condición que le imposibilite asistir a dichas citas previa justificación médica
25 de dicha condición se otorgará como máximo al funcionario (a) un día para
26 que asista a dicha cita debiendo aportar también el comprobante de
27 asistencia o atención emitido por el sistema de salud de la Caja Costarricense
28 de Seguro Social.
- 29 k) Para asistir a cita médica en un centro médico privado el funcionario deberá
30 presentar los comprobantes emitidos por el sistema de salud privado al que

1 asista justificando el tiempo ausentado, para aquellos casos cuya citas sean
2 para hijos (as) menores de edad o personas discapacitadas, o adultos que
3 adolezcan de una incapacidad o condición que le imposibilite asistir a dichas
4 citas, se otorgará como máximo al funcionario (a) un día para que asista a
5 dicha cita, siempre y cuando la especialidad médica que se necesita no se
6 brinde en el cantón o exista otra recomendación escrita de un profesional de
7 la Salud.

8 l) Para realizar trámites de matrícula de hijos (as) en centros educativos
9 primero y segundo ciclo: el tiempo prudencial para realizar la misma, en el
10 entendido que el (la) funcionario (a) presentará comprobante de justificación
11 emitido por el Centro Educativo.

12 m) La Municipalidad otorgará permiso hasta por medio día a todos (as) aquellos
13 (as) choferes para trámites de licencia de conducir; debiendo aportar copia
14 de la licencia emitida.

15
16 **Artículo N° 14:**

17
18 a) La Municipalidad a través del Alcalde (sa) concederá licencias hasta por
19 ocho días hábiles al trabajador(a) que sufra daños por desastres
20 naturales, incendios, debidamente comprobados, que le afecten en forma
21 directa; sea esta humana o material.

22 b) La Municipalidad concederá a los funcionarios municipales en forma
23 gratuita el acarreo de agregados, en el caso de construcción o mejoras
24 de su vivienda cuando realicen el trámite correspondiente ante
25 SITRAMUSCA, trasladándose la solicitud a la Administración, este
26 beneficio se podrá disfrutar máximo una vez al año.

27 c) La Municipalidad concederá en forma gratuita el derecho de inhumación
28 por defunción en el Cementerio Municipal, para sus funcionarios,
29 cónyuges, hijos y padres.

1 d) La Municipalidad exonerará del pago del permiso de construcción de
2 vivienda por única vez a sus funcionarios (as) en los siguientes casos:

3 i) que devenguen un salario igual o menor de 1,5 de un salario base se
4 exonerará un cien por ciento.

5 ii) Y los salarios superiores a 1,5 de un salario base se exonerará un 50
6 por ciento.

7
8 **Artículo N° 15:**

9 Con la aprobación del Alcalde (sa), los trabajadores(as) en propiedad tendrán
10 derecho a los siguientes permisos sin goce de salario:

11
12 a) Hasta por un año, prorrogable por seis meses más, en caso de que algún
13 trabajador sea designado para desempeñar funciones en entidades de
14 gobierno y/o privadas Nacionales o Internacionales.

15
16 b) Hasta por un año, prorrogable por un año más, en caso de que algún
17 trabajador (a) opte por procesos de formación académica dentro o fuera del
18 país que requiera el cien por ciento de su tiempo.

19
20 c) Hasta por cuatro años, prorrogable por cuatro años más, en caso de un
21 funcionario municipal fuera nombrado en un puesto de elección popular o de
22 confianza.

23
24 d) Hasta por seis meses, prorrogable por seis meses más, en caso de que
25 algún trabajador presente alguna situación personal y así lo requiera.

26
27 **Artículo N° 16:**

28 En todos los casos de permisos con o sin goce de salario, el funcionario (a)
29 conservará todos los derechos laborales, de manera que una vez vencido el término
30 del permiso se reintegrará a su puesto en las mismas condiciones.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29

CAPITULO III

SUBSIDIOS Y OTROS BENEFICIOS

Artículo N° 17:

La Municipalidad pagará por incapacidad de la Caja Costarricense de Seguro Social, el 100% de los primeros 3 días y a partir del cuarto día el porcentaje que le falte para completar el 100% del salario.

a) Los cálculos para el mismo se harán de acuerdo a la reforma establecida en el Artículo N° 36 del Reglamento del Seguro de Salud.

b) En caso de incapacidad por el Instituto Nacional de Seguros la Municipalidad cancelará el faltante del salario del trabajador (a) hasta completarlo.

Artículo N° 18:

La Municipalidad destinará anualmente en su presupuesto ordinario la suma de dos salarios base (salario base del oficinista 1 de la relación de puestos de la Ley de Presupuesto Ordinario de la Republica) para los funcionarios municipales que por su condición de salud les prescriban las autoridades médicas; prótesis dental, anteojos, aparatos ortopédicos, auriculares, se otorgará un porcentaje de 25% para los funcionarios (as) que el monto de su factura no exceda los ¢200.000, se otorga un porcentaje de 20% para los funcionarios (as) que el monto de su factura sea de ¢201.000 hasta ¢500,000, se otorga un porcentaje de 10% para los funcionarios (as) que el monto de su factura sea de ¢501.000 hasta un máximo de ¢1.000.000 hasta agotar el presupuesto. Lo anterior en el caso de ser ordenados por la Caja Costarricense de Seguro Social e Instituto Nacional de Seguros o la autoridad médica competente. Solamente se otorgará un beneficio por funcionario al año.

Artículo N° 19:

La Municipalidad destinará anualmente en su presupuesto ordinario la suma de siete salarios base para la adquisición de cuadernos escolares para los hijos(as)

1 de los trabajadores(as) que así lo requieran y que cursen estudios primarios,
2 secundarios y que cumplan con los siguientes criterios:

3 a) Que se encuentren matriculados en Centros de Educación Pública.

4 b) Que no cuenten con ningún beneficio económico para la Educación (becas).

5 c) Que cumplan con los siguientes criterios de priorización:

6 i) Que tengan más de dos hijos.

7 ii) Que su salario bruto sea igual o menor a 1,5 del salario base.

8 La distribución se hará antes del inicio el curso lectivo y estará a cargo de
9 una Comisión Bipartita compuesta por representantes del Sindicato y la
10 Municipalidad hasta agotar presupuesto. En caso de no existir solicitudes con los
11 criterios de selección y priorización anteriormente mencionados en este artículo se
12 procederá a distribuir el monto restante entre los solicitantes.

13

14 **Artículo N° 20:**

15

16 La Municipalidad incluirá dentro de su presupuesto ordinario tres salarios
17 base, para las actividades culturales, deportivas, y recreativas, que realice el
18 Sindicato con sus trabajadores(as), otras municipalidades y otros entes externos
19 con quienes mantengan vínculos sindicales y laborales. La distribución de este
20 dinero estará bajo la responsabilidad de la Junta Directiva del Sindicato de
21 Trabajadores Municipales. Así mismo se podrá destinar un porcentaje de dicha
22 partida para la compra de implementos deportivos que se utilizará colectivamente.

23

24

25 **Artículo N° 21:**

26 En caso de fallecimiento de un trabajador (a) la Municipalidad otorgará la
27 suma medio salario base para gastos fúnebres, que serán entregados a la
28 persona que el trabajador (a) hubiere designado como beneficiario mediante
29 solicitud escrita a SITRAMUSCA.

30

1 **Artículo N° 22:**

2 La Municipalidad destinará un monto de dieciséis salarios base para becas
3 mensuales en igualdad de condiciones a los trabajadores(as) o a uno de sus
4 hijos(as) que cursen estudios secundarios y universitarios, para el disfrute del
5 beneficio será requisito presentar trimestralmente el reporte de calificaciones a
6 SITRAMUSCA de no hacerlo se suspenderá el beneficio. Este beneficio aplica
7 únicamente para los funcionarios cuyo salario bruto no supere el 1,5 de un salario
8 base deben de cumplir con los siguientes criterios:

9 d) Que se encuentren matriculados en Centros de Educación Pública a
10 excepción de universitarios.

11 e) Que no cuenten con ningún beneficio económico para la Educación
12 (becas).

13

14

15 **Artículo N° 23:**

16

17 La Municipalidad destinará en su presupuesto ordinario el monto equivalente
18 a dos salarios base para realizar actividades recreativas, con el fin de celebrar el
19 Día del Régimen Municipal 31 de agosto según Decreto No.7284-E, emitido el 19
20 de julio de 1977.

21

22

CAPITULO IV

23

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

24

25 **Artículo N°24:**

26

27 La Municipalidad y el Sindicato mantendrán una Junta de Relaciones
28 Laborales encargada de conocer y resolver los asuntos laborales y disciplinarios
29 conflictivos que se susciten o puedan suscitarse con ocasión de la relación laboral
30 existente entre los trabajadores y trabajadoras o entre estos y la Municipalidad.

1 Dicha Junta estará integrada por tres representantes de los trabajadores nombrados
2 por la Junta Directiva del Sindicato y tres nombrados por el Concejo Municipal,
3 quienes serán nombrados por un periodo de dos años, podrán ser sustituidos o
4 reelectos a decisión de cada una de las partes, pudiendo las partes nombrar
5 suplentes de los titulares.

6

7 **Artículo N° 25:**

8 La Junta de Relaciones Laborales se reunirá una vez al mes ordinariamente;
9 y extraordinariamente cuando se considere necesario, los funcionarios que integren
10 esta Junta contarán con el permiso con goce de salario, en dichas reuniones se
11 tratarán aquellos asuntos planteados por las partes mediante exposición escrita que
12 deberán ser entregada a los Miembros de la Junta con no menos de tres días de
13 anticipación. Al final de cada reunión cualquiera de los Miembros puede plantear
14 asuntos a resolver, los cuales podrán ser conocidos en la misma reunión o
15 reservarse para la siguiente sesión.

16

17 **Artículo N° 26:**

18 a) En la Junta de Relaciones Laborales, se nombrará un Presidente y un Secretario;
19 el primero presidirá las sesiones y el segundo tomará el acta de la mismas. El
20 nombramiento de las personas que sean designadas en estos puestos, será
21 rotativo, por lo que en el período de dos años uno de estos será ocupado por el
22 representante del Sindicato y el otro por el representante del Concejo Municipal.

23 b) La Junta de Relaciones Laborales, elaborará un Reglamento de Orden y
24 Procedimientos, que regulará su funcionamiento. El acatamiento de este
25 Reglamento será obligatorio para las partes.

26

27 **Artículo N° 27:**

28 El quórum para las sesiones de la junta de Relaciones Laborales se forma con la
29 mitad más uno del total de sus miembros.

1 Los acuerdos de la Junta de Relaciones Laborales, se tomarán por simple mayoría
2 (mitad más uno de los miembros presentes) y los mismos serán de obligatorio
3 acatamiento para las partes, todo asunto se someterá a votación, lo cual constará
4 en actas y se pondrá a conocimiento de la administración y SITRAMUSCA, bajo el
5 criterio de absoluta confidencialidad.

6

7

8 **Artículo N° 28:**

9

10 La Junta de Relaciones Laborales tendrá como función primordial el fomento de las
11 mejores relaciones obrero- patronales, sobre una base de equidad, justicia y
12 respeto.

13 Será de su conocimiento y resolución lo que a relaciones laborales y eventuales
14 conflictos se refiere, siempre y cuando las jefaturas correspondientes y el
15 Departamento de Recursos Humanos se hubieren pronunciados al respecto, una
16 vez cumplidos los trámites de recepción, estudio e información de los cargos y
17 descargos y subsista la causa de inconformidad. Así mismo la Municipalidad se
18 obliga a otorgar a todo trabajador(a) en caso de despido con y sin responsabilidad
19 patronal el derecho a la defensa (debido proceso), y previo a imponerles cualquier
20 tipo de sanción, la que debe constar en su expediente si es sancionado. Excepto
21 cuando se traten de casos de acoso o abuso sexual.

22

23 **Artículo N° 29:**

24 Toda acción tendiente a aplicar una sanción disciplinaria deberá ser conocida
25 por el trabajador(a), el afectado(a) podrá recurrir, en caso de inconformidad,
26 acompañado de la Representación Sindical si así lo estimara conveniente ante la
27 Junta de Relaciones Laborales, presentando la apelación correspondiente. Mientras
28 subsista la causa de inconformidad y no se haya dictado una resolución final, no se
29 aplicará ninguna sanción a excepción de la medida de suspensión con goce de
30 salario.

1

2 **Artículo N°30:**

3 Como garantía de estabilidad laboral de sus trabajadores(as), la
4 Municipalidad no despedirá a ningún trabajador(a) con responsabilidad o sin
5 responsabilidad patronal, sin que haya sido conocido el caso ante la Junta de
6 Relaciones Laborales, y ésta se haya pronunciado al respecto, excepto los puestos
7 de confianza.

8 **Artículo N° 31:**

9 Todo trabajador podrá establecer un recurso de apelación ante la Junta de
10 Relaciones Laborales contra las acciones de la Municipalidad que considere lesivas
11 a sus intereses. Deberá establecer dicho recurso a través de la Junta de Relaciones
12 Laborales y dentro del término de los cinco días hábiles posteriores a la notificación
13 de la acción en su contra. Interpuesto el mencionado recurso, la actuación contra el
14 trabajador(a) quedará en suspenso y hasta que se pronuncie la Junta de Relaciones
15 Laborales o en caso de empate en ésta, se resolverá a través del voto de calidad
16 que ostente la presidencia de dicho órgano colegiado, en un plazo no mayor a treinta
17 días.

18

19 **Artículo N° 32:**

20 Una vez que la Junta de Relaciones Laborales haya conocido el caso puesto
21 a su conocimiento y notificada debidamente su recomendación tanto a las
22 autoridades de la Municipalidad de San Carlos como al funcionario, comenzará a
23 correr el plazo establecido en el artículo No. 414 de Código de Trabajo para que la
24 sanción sea impuesta. En caso de no procederse según se indica la potestad
25 disciplinaria irremediablemente estará prescrita.

26

27 a) La resolución de la Junta de Relaciones Laborales será de obligatorio
28 cumplimiento para las partes. En caso de empate, en las resoluciones de la
29 Junta, se resolverá a través del voto de calidad que ostenta la presidencia de
30 dicho órgano colegiado, en un plazo no mayor a treinta días.

1 b) En el evento de que haya inconformidad con dicha resolución el trabajador
2 podrá presentar su caso ante los Tribunales competentes, de conformidad
3 con el artículo No.150 del Código Municipal.

4

5 **Artículo N° 33:**

6 En el caso de que por sentencia firme los Tribunales declaren improcedente
7 el despido de un trabajador, la Municipalidad le pagará los salarios caídos como
8 indemnización al momento en que quede firme la sentencia; sin perjuicio de lo que
9 establece la Legislación vigente sobre el particular.

10

11

CAPITULO V

12

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

13

14 **Artículo N° 34:**

15 La Municipalidad se compromete a hacer un estudio técnicamente elaborado
16 para establecer la Carrera Administrativa, la cual será negociada con
17 SITRAMUSCA. Por Carrera Administrativa se entenderá un sistema que delimitará
18 la ponderación de parámetros como: antigüedad, eficiencia, esfuerzo personal,
19 años de servicios, idoneidad y otros valores para efectos de ascensos y otros
20 incentivos en la aplicación de los mismos. Para tal efecto se crearán los manuales
21 respectivos. Este artículo incluye a todos los trabajadores(as) que laboren en la
22 Municipalidad, (profesionales y no profesionales).

23

24 a) Al ocurrir una vacante permanente o temporal, la Municipalidad la llenará, con
25 proceso de ascenso directo e inmediato en la línea jerárquica correspondiente, con
26 los trabajadores(as) que integran la dependencia en que la vacante suceda,
27 preferiblemente en el orden de Sección, Departamento, División. Para ese efecto se
28 tomará en cuenta al trabajador(a) que reúna los requisitos de idoneidad, experiencia
29 y antigüedad satisfactoria para llenar ese puesto.

30

- 1 b) De no haber empleado(a) o funcionario(a) capaz de llenar la vacante en la
2 Sección, Departamento o División, se sacará a Concurso Interno.
- 3 c) En el concurso Interno pueden participar todos los trabajadores(as) de la
4 Municipalidad nombrados en propiedad e interinos que cuenten con los requisitos.
- 5 d) Si ningún concursante reuniere los requisitos, se sacará la plaza a Concurso
6 Externo, en él pueden participar cualquier persona que lo desee.
- 7 e) Los concursantes internos y externos para una misma plaza deberán tener los
8 mismos requisitos.
- 9 f) Toda convocatoria a concurso de calificación de elegibles deberá ser divulgada
10 ampliamente por los medios más convenientes, con no menos de 15 días de
11 anticipación, indicando los requisitos característicos del puesto, fecha de
12 inscripción, día y hora del examen si se requiere, así como la materia a examinar,
13 la fecha comenzará a regir a partir del día en que se envían los concursos.
14 Asimismo, señalará la tabla de ponderación de factores vigentes para el puesto que
15 se trate.
- 16 g) En vacante de puestos profesionales con requisito legal obligatorio de poseer
17 títulos profesionales e incorporación al respectivo Colegio, se nombrarán los que
18 reúnan tales requisitos.
- 19 h) De los distintos concursos y otros mecanismos que elabora el Departamento de
20 Recursos Humanos, se mantendrá un Registro de Elegibles actualizado.
- 21 i) La Municipalidad se compromete a suministrar al Sindicato, copia de los trámites
22 de Concurso y escogencia de los trabajadores(as), así como una copia del Manual
23 de Clasificación y Valoración de Puestos o cualquier otro Manual atinente y vigente.
- 24 j) En el caso de que la Municipalidad no observe el procedimiento anterior señalado,
25 el nombramiento que haga será absolutamente nulo.

26

27 **Artículo N° 35:**

28 En caso de vacaciones, incapacidades y permiso temporales, el cargo será
29 ocupado por un trabajador(a) de la misma unidad que reúna los requisitos en la
30 línea jerárquica inmediata inferior; en caso de no existir sustituto en la misma unidad

1 se considerará un colaborador de otra unidad; y deberá la Municipalidad pagar al
2 trabajador(a) sustituto la diferencia sobre el sueldo base entre éste y el titular
3 ausente. No obstante, si el puesto es desempeñado como recargo por un
4 trabajador(a) de la misma categoría, la Municipalidad se compromete a
5 compensarle el esfuerzo con una remuneración porcentual adicional a la categoría
6 inmediata superior a partir del primer día en que se asume dicho recargo.

7

8 **Artículo N° 36:**

9

10 El Alcalde(a) no podrá tomar medidas que puedan afectar en forma
11 descendente el salario de los empleados(as), no cambiará la nomenclatura de sus
12 puestos, ni categoría en perjuicio de los contratos.

13

14 **Artículo N° 37:**

15

16 Los reajustes de salario, por razón de revisión o calificación de puestos, así
17 como aquellos otorgados en razón de antigüedad, son independientes de los
18 aumentos generales por costo de vida.

19

20 **Artículo N° 38:**

21

22 La Municipalidad se compromete a mantener sistemas y manual de
23 Clasificación y Valoración de Puestos, así como todo lo que a ello esté relacionado,
24 garantizando una revisión al año de los puestos de los empleados (as), su
25 clasificación y valoración. El Manual forma parte del presente Convenio y cualquier
26 modificación al mismo deberá ser previamente entre la Municipalidad y
27 SITRAMUSCA.

28

29

30

1 **Artículo N° 39:**

2

3 En caso de despidos por reorganización la Municipalidad deberá demostrar
4 de manera clara y concisa que efectivamente existe un plan escrito de
5 reestructuración organizacional y de conocimiento público, ya sea por problemas
6 económicos o porque está cambiando la estructura y ya no debe de usar esas
7 plazas, para mejorar las condiciones laborales y servicios a otorgar al munícipe.

8

9

CAPITULO VI

10

JORNADA DE TRABAJO

11

12 **Artículo N° 40:**

13

14 a) Cuando los colaboradores se expongan a jornadas insalubres de limpieza de
15 acequias, ríos, cloacas y alcantarillas, por disposición de la Administración su
16 jornada será de 6 horas.

17 b) El Sindicato de Trabajadores negociará con la Administración el horario de
18 trabajo de los funcionarios municipales. En caso de modificaciones se deberá
19 acordar entre las partes involucradas.

20 c) Se les concede el beneficio de no marcar la asistencia a los funcionarios que
21 tienen más de 20 años de laborar en la institución con previa solicitud al
22 Alcalde (sa).

23

24

CAPITULO VII

25

DE LAS VACACIONES, DÍAS FERIADOS Y AGUINALDO

26

27 **Artículo N° 41:**

28

29 Las vacaciones de los trabajadores de la municipalidad de San Carlos se fijarán de
30 acuerdo a la siguiente escala, según el Artículo 146 del Código Municipal:

- 1 a) De 50 semanas a 3 años y 50 semanas de servicios prestados: Quince días
2 hábiles.
- 3 b) A los 4 años y 50 semanas de servicios prestados: Veinte días hábiles.
- 4 c) De 5 años y 50 semanas a 8 años y 50 semanas de servicios prestados:
5 Veintidós días hábiles.
- 6 d) De 9 años y 50 semanas de servicios prestados: Treinta días hábiles.

7

8 **Artículo N° 42:**

9

10 La Municipalidad otorgará todos los días feriados nacionales establecidos en el
11 Art. 148 del Código de Trabajo vigente, así como el día 31 de agosto (Día del
12 Régimen Municipal).

13

14 **Artículo N° 43:**

15

16 El aguinaldo para todos los empleados será de un 100% y se pagará en la
17 primera quincena del mes de diciembre. El cálculo para este beneficio se tomará en
18 base a lo ganado ordinariamente y extraordinariamente durante el año respectivo,
19 o sea el total devengado de diciembre a noviembre dividido entre doce.

20

21 Así mismo la Municipalidad cancelará a sus trabajadores (as) en los primeros
22 15 días del mes de enero el rubro por concepto de salario escolar acumulado
23 durante el periodo anterior, siendo este un derecho consistente en un porcentaje
24 sobre el salario nominal igual a un 8,19% mensual el cual se ajustará hasta llegar a
25 un 8,33% conforme a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo No. 39202-MTSS-H del
26 11 de agosto del 2015.

27

28

29

30

1 **CAPITULO VIII**

2 **ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE**

3
4 **Artículo N° 44:**

5
6 La municipalidad y el Sindicato, se compromete a través de la Oficina de
7 Salud Ocupacional, poner en práctica el REGLAMENTO DE SEGURIDAD E
8 HIGIENE DEL TRABAJO, emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y
9 el Instituto Nacional de Seguros.

10
11 **Artículo N° 45:**

12 La Municipalidad se compromete a instalar y mantener debidamente equipos
13 botiquines de primeros auxilios que se ubicarán en los centros de trabajo, vehículos
14 de recolección y otros que así lo requieran.

15
16 **Artículo N° 46:**

17 Para las jefaturas del personal es obligatorio velar porque el transporte,
18 equipo y herramientas de los trabajadores no constituyan riesgos para la seguridad
19 e higiene de los trabajadores. La Municipalidad se compromete a condicionar en los
20 centros de trabajo en donde la planta física lo permitan un lugar apropiado para que
21 todos los funcionarios tomen sus alimentos.

22
23 **Artículo N° 47:**

24 La Municipalidad se compromete a presupuestar diez salarios base para
25 contratar los servicios Médico General para funcionarios (as) municipales. De
26 acuerdo al Reglamento para el uso de Médico de Empresa.

27
28 **Artículo N° 48:**

29 La Municipalidad se compromete a destinar una partida anual de catorce
30 salarios base para los programas de vacunación, exámenes médicos para detección

1 de cáncer de próstata, cérvix y mamas e implementar un programa de ejercicios y
2 nutrición.

3

4 **Artículo N° 49:**

5 La Municipalidad dotará de las herramientas necesarias a los funcionarios
6 (as), para el desempeño de sus labores. El trabajador será responsable de las
7 herramientas que la Municipalidad le entrega.

8

9

10

11 **Artículo N° 50:**

12 Los choferes y operadores de máquinas que sufrieren accidentes de
13 tránsito en el desempeño de sus labores, deberán pagar el deducible respectivo,
14 salvo que la sentencia del Juzgado lo absuelva de pena y responsabilidad.

15

16

CAPÍTULO IX

17

DE LOS UNIFORMES

18

19 **Artículo N° 51:**

20 Para que los funcionarios puedan desempeñar sus funciones en condiciones
21 de seguridad, higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad
22 suministrará uniformes e insumos de seguridad ocupacional una vez al año o
23 cuando se demuestre que por su uso o cualquier otra circunstancia no imputable al
24 funcionario la misma se deteriore hasta la suma de cincuenta salarios base; todo
25 esto bajo los parámetros establecidos por el Departamento de Salud Ocupacional y
26 su Reglamento Interno de uso de uniformes e insumos de salud ocupacional.

27

28 La Municipalidad dotará a los trabajadores de los siguientes implementos:

29

- 1 a) PEÓN DE OBRAS Y SERVICIOS: Dos uniformes (cuatro piezas), dos pares de
2 zapatos de cuero, una capa.
3 b) GUARDAS Y BODEGUEROS: Dos uniformes (cuatro piezas), dos pares de
4 zapatos de cuero, una capa.
5 c) CONSERJES: Dos uniformes (cuatro piezas), dos pares de calzado de cuero.
6 d) CUADRILLAS DE OBRAS Y SERVICIOS: Dos uniformes (cuatro piezas), dos
7 pares de zapatos de cuero y una capa.
8 e) INSPECTORES: Dos uniformes (cuatro piezas), capa y un par de zapatos de
9 cuero.
10 f) POLICÍA MUNICIPAL: Dos uniformes (cuatro piezas), un par de zapatos de
11 cuero, capas.
12 g) EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS: Dos uniformes adecuados a sus funciones.
13 h) CHOFERES: Dos uniformes (cuatro piezas), un par de zapatos de cuero,
14 capas. Que el equipo rodante se encuentre en condiciones óptimas para su
15 funcionamiento.

17 CAPÍTULO X

18 DE LOS VIÁTICOS Y LAS HORAS EXTRAS

19 **Artículo N° 52:**

20 La Municipalidad establece el pago de viáticos para sus funcionarios; cuando se
21 trasladan fuera del Distrito Quesada:

22 a) Tomando en consideración únicamente la tabla para el pago de viáticos de la
23 Contraloría General de la República.

24
25 b) La Municipalidad pagará las horas extraordinarias debidamente autorizadas en
26 un lapso de tiempo máximo de 15 días después de presentada la planilla.

27
28
29
30

1 c) La Municipalidad a la hora de elaborar el Presupuesto Ordinario y Extraordinario
2 incluirá la partida suficiente para tener un fondo adecuado para el pago de horas
3 extraordinarias y viáticos.

4

5 d) En coordinación con las jefaturas de cada Departamento se determinará la
6 necesidad del traslado del funcionario cuando el lugar de destino coincide con su
7 domicilio o centro de trabajo; en caso de no trasladarse no se cubrirá gasto
8 alguno.

9

10

CAPÍTULO XI

11

DE LOS SALARIOS Y DEL PAGO MENSUAL CON ADELANTO QUINCENAL

12

Artículo N° 53:

14

15 La Municipalidad seguirá aplicando una política salarial cada año de acuerdo
16 con el proceso inflacionario y pérdida adquisitiva del salario de los trabajadores.
17 Para esto se efectuará una negociación para acordar el aumento salarial entre
18 SITRAMUSCA y la Municipalidad (Alcaldía), ocho días después que el Gobierno
19 decrete un aumento salarial para el sector público. El incremento salarial podrá ser
20 igual o superior a lo decretado por el Gobierno Central de la República, en ningún
21 caso deberá ser inferior.

22 Debidamente negociado el aumento entre las partes se enviará al Concejo
23 Municipal para su validación final.

24

Artículo N° 54:

26 Los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de San Carlos,
27 continuarán ganando mensual con adelanto quincenal es entendido que salario
28 cubrirá 24 pagos al año. Se pagarán los 365 días del año y 366 en año bisiesto.

29

30

1 **Artículo N° 55:**

2 Mediante este Convenio Colectivo, se ratifica lo señalado en la Ley No. 6970,
3 Ley de Asociaciones Solidaristas, manteniéndose el traslado de los aportes
4 patronales a la Asociación Solidarista de Empleados de la Municipalidad de San
5 Carlos, que se acreditan a la cuenta individual del trabajador, durante todo el tiempo
6 que dure la relación laboral.

7

8 **Artículo N° 56:**

9 De acuerdo al Título III, Capítulo VI, de la Ley 9635 Ley de Fortalecimiento
10 de las Finanzas Públicas se reconocerá por concepto de anualidad, un 2,54% para
11 clases no Profesionales y un 1,94% para clases Profesionales, ello sobre el salario
12 base actualizado semestralmente.

13

14 **Artículo N° 57:**

15 La Municipalidad de San Carlos, reconocerá para todo el personal interino, el
16 retroactivo por concepto de aumento salarial de cada semestre, dicho retroactivo irá
17 a la base y a las anualidades.

18

19

CAPITULO XII

20

RECREACIÓN Y EDUCACIÓN

21

22 **Artículo N° 58:**

23 Después de la firma de la presente Convención Colectiva, la Municipalidad
24 creará conjuntamente con SITRAMUSCA una Comisión a efecto de buscar los
25 medios para mantener un Centro de Recreación para los trabajadores municipales;
26 el cual tendrá instalaciones adecuadas para la práctica del deporte de los
27 empleados. Además, la Municipalidad aportará la maquinaria y otros insumos
28 necesarios para tal efecto.

29

30

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

CAPITULO XIII
DE LAS PRESTACIONES SALARIALES
DE LA CESANTIA DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo N° 59:

La Municipalidad, cancelará las prestaciones de los trabajadores que cesaren de sus funciones por:

- a) Jubilación.
- b) Por fallecimiento del trabajador.
- c) Despido con responsabilidad patronal.

Por los anteriores conceptos, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año de servicio prestado hasta un máximo de 12 años de acuerdo al Artículo 30 del Código de Trabajo. Estos pagos se harán en un término de 60 días máximo; con respecto al inciso b) dicha indemnización será depositada al beneficiario directo o autorizado.

CAPÍTULO XIV
PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Artículo N° 60:

En un plazo de 6 meses las partes se abocarán a dar cumplimiento en lo establecido en el Artículo N° 5 de la Ley N° 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y lo establecido en el Expediente No.18.136 “Ley contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado”.

1 **CAPÍTULO XV**

2 **DISPOSICIONES FINALES**

3 **Artículo N° 61:**

4 Las partes se comprometen a editar los ejemplares que sean necesarios de
5 la Presente Convención Colectiva, un mes después de la firma homologación de la
6 misma; cuyo costo se compromete a pagarlo la Municipalidad.

7
8 **Artículo N° 62:**

9 La presente Convención Colectiva de trabajo rige a partir de la firma y
10 deposito en el DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO DEL
11 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, y por un periodo de tres años.
12 Esta Convención Colectiva se entenderá por prorrogada si ninguna de las partes la
13 denuncia total o parcialmente, treinta días antes de su vencimiento. Durante el
14 tiempo requerido para la nueva negociación, se mantienen vigentes y extendido su
15 vigor las condiciones económicas laborales contenidas en este Convenio Colectivo,
16 hasta que se suscriba por las partes y se homologue la nueva Convención por parte
17 del Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad
18 Social.

19
20 **Artículo N° 63:**

21 El Sindicato deberá presentar a la Administración y Concejo Municipal en un
22 plazo de seis meses a partir de la homologación de la Convención Colectiva todos
23 los procedimientos referentes a los trámites de beneficios por medio de
24 SITRAMUSCA. La Administración y el Concejo Municipal deberán pronunciarse a
25 favor o en contra de los procedimientos en quince días hábiles máximo.

26
27 Estos seis meses no limitan la aplicación de esta Convención Colectiva, posterior a
28 dicho plazo se suspenderán temporalmente los beneficios.

29

1 Aprobada por el Concejo Municipal de San Carlos, mediante Artículo N°. ____, de la
2 sesión No. ____, celebrada el ____ de ____ de 2019.

3 En fe de lo anterior firmamos conformes el

4

5 **Votación unánime. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO. -**

6

7 **Nota:** Al ser las 17:55 horas el Regidor Luis Fernando Porras Vargas, pasa a ocupar
8 su respectiva curul. -

9

10 **AL SER LAS DIECISIETE HORAS CON CINCUENTA Y SEIS MINUTOS EL**
11 **PRESIDENTE MUNICIPAL, DA POR CONCLUIDA LA SESIÓN. -**

12

13

14

15 **Nelson Jesús Ugalde Rojas**

Ana Patricia Solís Rojas

16 **PRESIDENTE MUNICIPAL**

SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL

17

18 -----