

000031

San José 13 de enero de 1999.

Señores

Departamento de Relaciones de Trabajo
 Dirección General de Asuntos Laborales
 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
 S.O.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Departamento Relaciones de Trabajo

Recibido a las 13:55 horas

21 ENE 1999

FIRMA DE QUIEN RECIBE

Los que suscriben, cuyos nombres y cédulas de identidad aparecen al pie de la presente, con el debido respeto nos permitimos cumplir con la prevención formulada mediante oficio No. DRT-429-98 de fecha 24 de julio del año recién pasado, señalamos:

Que a futuro se leerá el artículo 68 de la Convención Colectiva firmada como de seguido se indica:

✓ ARTICULO 68

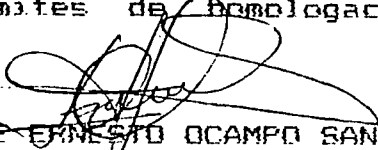
"La presente Convención Colectiva tendrá una vigencia de 3 años a partir de la firma de la misma. No obstante lo anterior se entenderá prorrogada por un periodo más si por lo menos treinta días antes de su vencimiento ninguna de las partes contratantes manifiesta a la otra por escrito, su decisión de renegociar total o parcialmente una nueva Convención Colectiva de Trabajo. Cuando las partes inicien la negociación de una nueva Convención, se entenderá prorrogada automáticamente la anterior, hasta tanto no finalice dicha negociación."

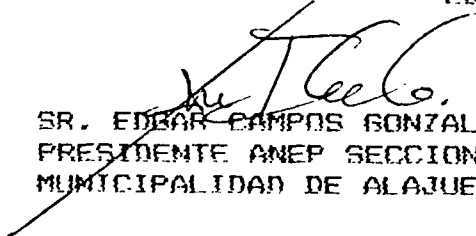
En relación al Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y con la finalidad de superar la observación apuntada, nos permitimos indicar que todo lo relativo a las denuncias y procedimientos en relación con el tema, SE REALIZARA DE CONFORMIDAD con el contenido de la Ley No. 7476 publicada en La Gaceta No. 45 del 3 de marzo del año 1995, esto con la finalidad de permitir el más estricto apego a la legislación de comentario.

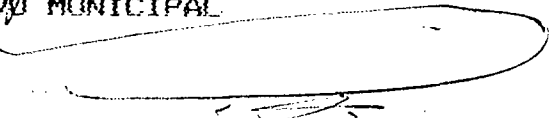
Por último y con la finalidad de solventar todo lo solicitado nos permitimos adjuntar lo que sigue:

- a) Personería Jurídica de la Municipalidad de Alajuela.
- b) Acta de la Asamblea General del sindicato mediante el cual se da la aprobación a la Convención Colectiva.
- c) Acuerdo del Concejo Municipal mediante el cual se aprueba la Convención Colectiva.

Con el ruego de que se proceda de conformidad y se continúe con los trámites de homologación se suscriben atentos servidores


LIC. JORGE ERNESTO OCAMPO SANCHEZ
EJECUTIVO MUNICIPAL


SR. EDDAR CAMPOS GONZALEZ
PRESIDENTE ANEP SECCIONAL
MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA


SR. OSCAR ALVARADO JIMENEZ
PRESIDENTE UTEMA
MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA

MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA

**CONVENCION COLECTIVA ENTRE
LA MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA
Y LA ASOCIACION NACIONAL DE
EMPLEADOS PÚBLICOS Y
PRIVADOS -ANEP- Y LA UNIÓN DE
TRABAJADORES MUNICIPALES DE
ALAJUELA -UTEMA-**

Alajuela, 3 de Julio de 1998

①

000029

MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA

MINISTERIO DE INTERIORES Y DE JUSTICIA
Departamento de Asesoría Jurídica
Recibido a los 11:15
Del 22 JUL 1998
TITULO LE OREN RECIBI

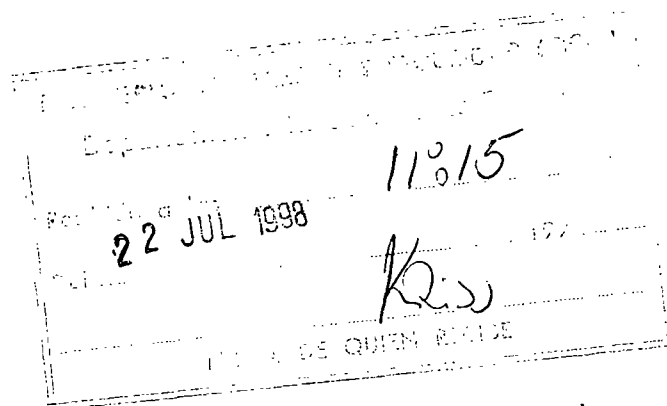
**CONVENCION COLECTIVA ENTRE
LA MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA
Y LA ASOCIACION NACIONAL DE
EMPLEADOS PÚBLICOS Y
PRIVADOS -ANEP- Y LA UNIÓN DE
TRABAJADORES MUNICIPALES DE
ALAJUELA -UTEMA-**

Alajuela, 3 de Julio de 1998

**CONVENCION COLECTIVA ENTRE LA MUNICIPALIDAD
DE ALAJUELA Y LA ASOCIACION NACIONAL DE
EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS -ANEP- Y LA
UNIÓN DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE
ALAJUELA -UTEMA-**

PREÁMBULO

La Municipalidad de Alajuela que en lo sucesivo se denominará "La Municipalidad" y la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados ANEP y La Unión de Trabajadores Municipales de Alajuela UTEMA, organizaciones firmantes que en lo sucesivo se denominarán " Los Sindicatos", convienen en celebrar la presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo, la cual surtirá efecto en la Municipalidad de Alajuela y que regulará las condiciones de trabajo que se ejecuten o llegaren a ejecutar en esa condición después de firmado el presente Convenio.



DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.

La Municipalidad reconoce como el representante de los intereses profesionales, colectivos e individuales, de todos sus trabajadores a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) , y la Unión de Trabajadores Municipales de Alajuela (UTEMA), y se compromete a analizar con los dirigentes sindicales o sus representantes, todos los problemas, conflictos o gestiones de orden laboral, económico, social y cultural que se planten. Todo ello, sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores de hacerlo directamente ante la Municipalidad, siempre que no afecte el interés colectivo de los trabajadores.

ARTICULO 2

La presente Convención Colectiva tiene carácter de Ley Profesional para:

- a.- Las partes que la suscriben.
- b.- Todas las personas que en el momento de entrar en vigencia trabajen para la Municipalidad, excepto trabajadores ocasionales que no sobrepasen los tres meses continuos.
- c.- Los que en el futuro entren a trabajar a la Municipalidad en forma permanente.

Esta Convención no implica renuncia de parte de los Sindicatos que la suscriben, ni de los trabajadores a sus derechos, ventajas y condiciones de trabajo que actualmente disfrutan, o de las mejoras que en el futuro lleguen a disfrutar.

Los trabajadores mantienen las obligaciones y derechos, ventajas y mejoras derivadas de la convención anterior, de sus contratos individuales, del uso y las costumbres, de disposiciones contenidas en los reglamentos Internos de Trabajo, del Código de Trabajo, la Constitución Política y de los Convenios Internacionales de la OIT ratificados y vigentes en Costa Rica, así como se comprometen a brindar sus servicios con la intensidad y calidad requeridas por la corporación municipal.

En caso de duda a la interpretación de las normas de esta Convención, se aplicará lo que sea más favorable para el trabajador y lo que establece el artículo 60 del Código de Trabajo en tal supuesto a resolver sobre la norma aplicable, esta regirá desde la fecha en que surgió el derecho que se reclama, en el entendido de que el derecho para hacer reclamos con efectos retroactivos no prescribirá mientras exista la relación de trabajo.

ARTICULO 3

La Municipalidad reconoce y autoriza el funcionamiento en todos sus centros de trabajo a los Sindicatos, constituidos de conformidad con lo dispuesto por los Estatutos de la Organización Sindical, lo mismo que de aquellas filiales o seccionales que llegaren a constituirse, así mismo, reconoce y autoriza el libre acceso a todos los centros de trabajo de los Miembros de las Juntas Directivas de Los Sindicatos, para realizar actividades propias de su función sindical. En igual forma, cuando se trate de conflictos laborales, constatar el cumplimiento de lo pactado en la presente Convención Colectiva, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones legislativas o reglamentarias aplicables.

Los Sindicatos solicitarán al Alcalde Municipal la información que éstos soliciten en relación con los conflictos de índole laboral o disciplinaria. Los delegados antes mencionados contarán con las facilidades de procedimiento necesarias para que puedan ejercer su función.

ARTICULO 4

Las partes se comprometen a notificarse por escrito en un término de ocho días hábiles los cambios que ocurrieren con sus representantes, delegados o seccionales.

ARTICULO 5

La Municipalidad se compromete a no ejercer acciones que constriñan el pleno ejercicio de la actividad sindical obligándose a respetar los convenios internacionales, ratificados por el gobierno de la república, con la Organización Internacional del Trabajo, así como lo reglamentado en la Constitución Política, Código de Trabajo y demás legislación aplicable a la materia.

5

000025

ARTICULO 6

La Municipalidad continuará su política de respeto a todas las garantías que otorga a los trabajadores y sus organizaciones sindicales, el Código de Trabajo, la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT incorporados o no a la Legislación Nacional. En este sentido, la Municipalidad girará instrucciones precisas y claras a todos los trabajadores y funcionarios con funciones de mando para que las acaten. A todos los Jefes de la Municipalidad les girará órdenes para que se abstengan de represalias de cualquier naturaleza o persecución contra los representantes sindicales, los trabajadores afiliados o contra aquellos que de una u otra manera participen en actividades sindicales, salvo cuando estos incurran en faltas graves consignadas en la legislación laboral, o cuando acudan a presentar sus reclamos a los representantes patronales. Las gestiones que las partes formulen serán resueltas en un plazo de cinco días hábiles, salvo que por circunstancias muy especiales no se pueda cumplir en el plazo indicado.

ARTICULO 7

Cuando algún representante del Sindicato, Directivo Nacional o de Seccional, o bien el representante que éstos designen, requieran audiencia con el Alcalde, para tratar asuntos concernientes a los trabajadores municipales, trátese o no de la aplicación del presente convenio, se les atenderá dentro de un plazo máximo de setenta y dos horas. Igual plazo regirá para la resolución positiva o negativa de sus gestiones ante los personeros de la Municipalidad.

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 8

Ambas partes acuerdan la creación de una Junta de Relaciones Laborales bajo los siguientes lineamientos:

- a) La Junta estará integrada por 6 miembros propietarios y 4 suplentes, distribuidos así: 3 propietarios y 2 suplentes electos en Asamblea General y ratificados por los trabajadores y 3 propietarios y 2 suplentes designados por la Municipalidad, indicando el orden de los suplentes. La Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de seis meses. El

presidente se elegirá por la parte que corresponda, en la primera sesión del Período. Quedará integrada 15 días después de la firma de esta Convención Colectiva.

- b) Los miembros serán nombrados por períodos de un año, pudiendo ser reelectos o removidos en cualquier momento por quien los hubiere designado. Así mismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar hasta por dos asesores, quienes tendrán derecho a voz únicamente.
- c) La Junta será un organismo permanente y sesionará ordinariamente dos veces por mes y extraordinariamente cada vez que la convoque el presidente, o a solicitud formal de al menos tres de sus miembros. El quórum lo formarán tres de sus miembros.
- d) La Junta sesionará en las instalaciones de la Municipalidad, o en cualquier lugar que por acuerdo unánime que sus miembros así designen. No obstante, las sesiones serán convocadas por el Presidente o por tres de sus miembros.

Para que dichas sesiones puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado y entregado por escrito a todos sus miembros el acta de convocatoria con no menos de veinticuatro horas de anticipación.

- a) Los asuntos que se sometan al conocimiento de la Junta se decidirán por simple mayoría de los miembros presentes.
- b) Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales tendrán, en caso de ser necesario, el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta, o cualquier reunión o actividad propia del cargo.

ARTICULO 9

La Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones y atribuciones, sin perjuicio de cualquiera otras que las partes o la presente Convención le señalen de previo a su ejecución, y sea presentado por los interesados a su conocimiento.

- a) Conocerá de toda suspensión o despido, que se pretenda aplicar a los trabajadores de la Municipalidad.
- b) Conocerá de toda gestión de traslado de puestos, contra la cual el trabajador perjudicado aduzca ilegalidad, personalmente o por medio de los sindicatos, a solicitud del trabajador.
- c) Conocerá sobre la violación, interpretación o aplicación errónea de las cláusulas de la presente Convención Colectiva.
- d) Conocerá respecto a las denuncias que por persecución sindical le plantee los Sindicatos firmantes de esta Convención o cualquier trabajador.
- e) La Junta de Relaciones Laborales divulgará la Ley contra el Hostigamiento Sexual y la Docencia, así también la Ley sobre la Igualdad Real de la Mujer. Atenderá las denuncias que por hostigamiento sexual se den y nombrará una comisión especial, con la asesoría de la oficina de la Mujer, en cada caso, para que se garantice la confidencialidad y la discrecionalidad del mismo. Solicitará aplicar las sanciones que pudieran corresponder. Para los efectos del presente artículo la Junta contará con la asesoría de la oficina de la mujer que funciona en esta corporación.

ARTICULO 10

- a) Con base en su competencia, en la tramitación de los asuntos que le sean sometidos, la Junta de Relaciones Laborales seguirá, salvo las excepciones que se señalen en esta Convención, el siguiente procedimiento:
- b) Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a realizar sobre él una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que corresponda.
- c) Permitirá a los interesados defenderse o exponer sus puntos de vista en tiempo y forma.
- d) Finalizada la investigación la Junta resolverá sobre el asunto sometido a su conocimiento. En los casos de propósito de despido, hasta por diez días siguientes contados a partir de la fecha en que se reciba la documentación.

En los demás asuntos que se sometan a su conocimiento, dentro de los ocho días siguientes.

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

ARTICULO 11

Para cumplir con las funciones que esta Convención le señala, la Junta de Relaciones Laborales tendrá las más amplias facultades para realizar sus investigaciones dentro de la municipalidad en todas sus dependencias y oficinas.

La municipalidad dotará a la Junta de un local apropiado para realizar sus sesiones así como del material necesario, entendiéndose por tales papelerías, y equipo necesario y servicios de secretariado.

ARTICULO 12

Las Actas de cada Sesión se elaborarán de la siguiente manera:

- a) Lugar y fecha de la Sesión.
- b) Nombre de los presentes en cada sesión y cargo que desempeñan en la Junta.
- c) Orden del día de cada Sesión.
- d) Conocer por una vez, de los casos no conciliados, tratados en la reunión inmediata anterior, antes de seguir los trámites indicados en la presente convención.

ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 13

- a) La Municipalidad se compromete a dotar sus bodegas, talleres, casetas y todas las instalaciones que usan los trabajadores, con las normas que

establece la Oficina de Seguridad e higiene de trabajo del Ministerio de Trabajo. Asimismo, se compromete a construir duchas y servicios sanitarios adecuados, para los trabajadores.

- b) La Municipalidad se compromete a dotar a los vehículos de las medidas de seguridad para que los trabajadores que viajan puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentra prestando servicios.
- c) La municipalidad se obliga a mantener avisos de seguridad, apropiados para ser colocados en la vía pública donde los trabajadores se encuentran ejecutando obras.
- d) La Municipalidad se obliga a contratar los servicios médicos necesarios para realizar exámenes generales periódicos, a todos los trabajadores, así como para el tratamiento médico general. Así mismo se realizará un control especial a todos aquellos trabajadores que por la índole de sus funciones tengan relación con materiales dañinos a su salud.
- e) La Municipalidad se compromete a mantener una póliza de vida, para todos los trabajadores en los casos de riesgo de trabajo y enfermedades profesionales.
- f) La Municipalidad se compromete a instalar y a mantener debidamente equipados botiquines de primeros auxilios que se ubicarán en los centros de trabajo, vehículos y otros lugares que así lo requieran.
- g) Para las jefaturas es obligatorio que el transporte, equipos y herramientas de los trabajadores no constituyan riesgo para la seguridad e higiene de los trabajadores.
- h) La Municipalidad se compromete a acondicionar en los centros de trabajo en donde las condiciones de la planta física lo permitan, un lugar apropiado para que los trabajadores tomen sus alimentos.
- i) Los trabajadores se comprometen a usar y cuidar los implementos de seguridad e higiene y las instalaciones que para estos fines sean destinadas.

ARTICULO 14

De acuerdo al artículo 193, siguientes y concordantes con el Código de Trabajo, la Municipalidad se compromete a adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que presten sus servicios o permanezcan en los centros de trabajo, para estos efectos deberá integrar una Comisión de Seguridad e Higiene compuesta por dos representantes titulares y un suplente de cada una de las partes. Dicha comisión se integrará dentro de un plazo de treinta días a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

ARTICULO 15

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar por que en los lugares de trabajo, existan las condiciones mínimas de seguridad e higiene para un buen desenvolvimiento de las actividades asignadas.
- b) Vigilar por el cumplimiento de normas relativas a seguridad e higiene estipuladas en el código de Trabajo y leyes conexas.
- c) Constituir los comités necesarios de seguridad e higiene en cada lugar de trabajo y donde las condiciones lo ameriten.
- d) Revisar periódicamente las instalaciones y el equipo para recomendar las medidas necesarias, así como solicitar las inspecciones de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional.
- e) Conocer y atender las solicitudes y denuncias que dentro de su competencia le hagan los trabajadores.
- f) Elaborar y mantener al día un reglamento sobre seguridad e higiene en el trabajo.
- g) Investigar las causas de los riesgos profesionales y proponer las medidas necesarias para evitarlas.

- h) En todo aquello que no exista regulación expresa en esta Convención Colectiva respecto de las medidas de Higiene y Seguridad, las dudas serán resueltas de conformidad con la legislación que regule la materia

LAS SANCIONES Y DESPIDOS

ARTICULO 16

Para efectos de sanciones disciplinarias en que incurran los trabajadores de la Municipalidad, se aplicará el siguiente procedimiento:

- a) Amonestación verbal.
- b) Apercibimiento escrito.
- c) Suspensión sin goce de salario hasta por quince días.
- d) Despido sin responsabilidad patronal.

ARTICULO 17

Cada sanción se aplicará atendiendo la gravedad de la falta. Las suspensiones disciplinarias y el despido sin responsabilidad patronal serán aplicados por el Alcalde Municipal, previo trámite y conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales si alguna de las partes lo solicitara, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 57 inciso f y artículo 153 del Código Municipal.

ARTICULO 18

Las sanciones se aplicarán de la siguiente manera:

AMONESTACIÓN VERBAL: Cuando el Alcalde determine que el empleado ha cometido una falta y no amerite una sanción mayor.

APERCIBIMIENTO ESCRITO: Cuando se haya amonestado al servidor en los términos del inciso anterior y que incurra nuevamente en la misma falta, en un período de tres meses.

SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO: Se impondrá al trabajador que siendo apercibido por escrito incurra nuevamente en la misma falta. Si el trabajador persiste en la conducta sancionada, se le impondrá la sanción correspondiente de acuerdo al Reglamento respectivo.

ARTICULO 19

La Municipalidad se compromete a reconocer a favor de sus servidores el 8.19% por concepto de salario escolar. El monto anteriormente establecido es el mismo que en la actualidad reconoce el Poder Ejecutivo en beneficio de sus servidores. Dicho reconocimiento cubre el periodo 1998 y se hará efectivo en la segunda quincena de enero del año 1999 y así subsecuentemente. El salario escolar se incrementará según los ajustes realizados por el Poder Ejecutivo. Este rubro salarial en ningún caso será deducido de los aumentos generales que otorgue por costo de vida.

ARTICULO 20

Cuando se comunique a un trabajador el propósito que tiene la Municipalidad de despedirlo, conforme lo señala el artículo 150 del Código Municipal, la Municipalidad le concederá una licencia para preparación de su descargo consistente en un total de nueve horas laborales, las cuáles podrán ser tomadas por una sola vez o bien fraccionarlas hasta en un máximo de tres. Recibida la oposición del trabajador, y la prueba que indique el expediente se enviará a la Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 21

Ningún empleado de la Municipalidad de Alajuela podrá ser destituido de su puesto, ni sancionado, sin el cumplimiento de los trámites previos establecidos por la presente Convención Colectiva, excepto aquellos casos en conformidad con el artículo 118 del Código Municipal.

ARTICULO 22

Cuando se trata de despidos con responsabilidad patronal, éstos sólo podrán fundamentarse en lo siguiente:

- a) Reducción forzosa de servicios, para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos, siempre que esta reorganización afecte por lo menos el 60% de los trabajadores de un mismo departamento.
- b) Reducción forzosa de servicios, por falta absoluta de fondos.

- c) Incapacidades continuas superiores a los tres meses.

En ambos casos la Junta de Relaciones Laborales deberá conocer y hacer sus recomendaciones sobre los despidos con anticipación a la reducción y previa comprobación ante la misma de las circunstancias señaladas en los anteriores incisos. La intervención señalada de la Junta de Relaciones Laborales, deberá de producirse antes del envío del Presupuesto correspondiente a la Contraloría General de la República. Cuando alguna de las partes se niegue a participar en las negociaciones, no interrumpirá el tramite normal del Presupuesto.

DEL PERIODO DE PRUEBA, TRASLADO Y PROPIEDAD DEL CARGO

ARTICULO 23

Todo trabajador que para el servicio regular ingrese a laborar para la Municipalidad, tendrá un período de prueba de noventa días naturales.

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

ARTÍCULO 24

- a) Fuera de la jornada ordinaria los trabajadores estarán obligados a ocupar el tiempo necesario para subsanar errores personales en que incurran, sin responsabilidad para la Municipalidad, en compensar como tiempo extraordinario salvo cuando los errores de referencia, sea deficiencia técnica imputable a la Municipalidad; si el trabajador no esta conforme con la decisión del Alcalde, podrá elevarlo a la Junta de Relaciones Laborales. En el evento de que incumpla con su obligación será objeto de la amonestación correspondiente.
- b) Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores disfrutarán de un lapso de cuarenta y cinco minutos para el almuerzo y de quince minutos en la mañana y quince en la tarde para un refrigerio o café.
- c) El trabajador que por algún motivo no pueda asistir al trabajo con justa causa, deberá justificar las razones o motivos que tuvo para no asistir a

laborar, sin demora el día antes o bien en la mañana en que ocurra la situación que le impidió presentarse a laborar ante el Jefe respectivo ya sea en forma personal, por escrito o a través de un familiar. Si así no lo hiciere quedará sujeto a las sanciones estipuladas en la presente Convención Colectiva y el Código de Trabajo.

- d) La Municipalidad, llevará un registro de asistencia para todos los trabajadores, por medio de marcas individuales, las cuales los empleados marcarán en los respectivos relojes que se instalarán para tal fin.
- e) La marca será registrada únicamente por el trabajador a quien ese documento corresponde. El trabajador cuidará que la marca quede impresa con claridad, las marcas defectuosas, manchadas o confusas se tendrán por no hechas, salvo si ello obedece a causas no imputables al trabajador.
- f) La omisión de una marca en las horas de entrada o de salida, se considerará como media ausencia, siempre que el trabajador no justifique esa omisión de marca o ilegibilidad de la misma, dentro de los dos días siguientes. Asimismo estará obligado a marcar el tiempo destinado a ingerir el almuerzo.

ARTICULO 25

Cuando un empleado es ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otra clase en forma permanente, sea éste con mayor remuneración o no, y siempre que el trabajador lo acepte, los primeros treinta días naturales se considerarán como prueba, pudiendo cualesquiera de las partes solicitar el reingreso a su antiguo puesto, en las mismas condiciones antes de operarse el cambio. El beneficio anteriormente descrito, no le será aplicable aquellos servidores que siendo objeto de una investigación administrativa, sea necesario trasladarlos provisional mente a otro puesto distinto del suyo, con la finalidad de no entorpecer dicha investigación.

ARTICULO 26

Todo trabajador que haya sido contratado en una plaza vacante y labore en esta de manera continua más de tres meses, adquirirá la propiedad del cargo con todos los derechos y reconociéndoles el tiempo laborado en esa plaza y

deberá ser incluida en el presupuesto. Esta regirá para todo nuevo trabajador que se contrate en esa condición.

ARTICULO 27

Se establece un sistema de méritos de carrera administrativa en la institución, que garantice una adecuada regulación de reclutamiento y selección del personal. Para tal efecto la Municipalidad, procederá a elaborar un reglamento, que normará lo relativo a la carrera administrativa, en un término de sesenta días después de firmada esta convención por las partes que la suscriben.

ARTICULO 28

El procedimiento para el nombramiento y ascenso de los trabajadores municipales, se regulará por lo establecido en el artículo 128 del Código Municipal

ARTICULO 29

No se podrán exigir méritos a los solicitantes para ser acreedores a una plaza vacante, que no sean indispensables para el desempeño de las mismas y que no esté en el Manual Descriptivo de Cargos vigente.

ARTICULO 30

Ningún nombramiento podrá ser hecho por la Municipalidad en contravención al procedimiento aquí establecido. Cualquier interesado o los sindicatos contratantes denunciarán tal situación ante las autoridades que resulten procedentes para el fiel cumplimiento de lo pactado.

ARTICULO 31

El Departamento de Personal mantendrá al día una lista de plazas elegibles para ser ocupadas en la institución. Este departamento entregará una copia a los sindicatos contratantes de dichas plazas cuando estos así lo soliciten.

ARTICULO 32

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 126 del Código Municipal la Municipalidad elaborará y pondrá en funcionamiento un Manual Descriptivo de

Cargos donde se especificará entre otros las clases a que pertenece, nombre del puesto, labores a desempeñar y responsabilidades del cargo.

DE LA LIBERTAD SINDICAL

ARTICULO 33

La Municipalidad, garantiza a todos sus servidores el libre derecho de sindicalización. Los dirigentes de las Juntas Directivas nacionales y seccionales, de cualquier sindicato legalmente organizado, no podrán ser despedidos ni aún con el pago de prestaciones legales salvo que incurra en las causales establecidas por ley. En caso de reestructuración institucional, los dirigentes sin menoscabo de sus derechos adquiridos serán reubicados. Esta protección les abriga desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado funciones sindicales. Cuando se trate de despidos sin responsabilidad patronal, la municipalidad se ajustará al trámite señalado por la presente Convención, de sometimiento previo del propósito de despido a la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 34

Las desafiliaciones a los sindicatos firmantes de la presente Convención Colectiva o cualquier otro que exista o llegare a existir en la municipalidad, deberá ser tramitada por Junta la Directiva de la Organización Sindical que se trate, mediante comunicación escrita al Departamento de Personal

ARTICULO 35

La municipalidad facilitará a los Sindicatos y sus Seccionales el espacio fijo suficiente para su comunicación gráfica con sus afiliados. Para ello se establecerán carteleras fijas en cada uno de los centros de trabajo.

PERMISOS

ARTICULO 36

La Municipalidad concederá permiso con medio goce de salario, hasta dos trabajadores designados por la Organización Sindical, para que asista a cursos

de capacitación sindical en el extranjero. Estos permisos serán hasta por un 000013
año para cada uno de los trabajadores.

ARTICULO 37

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

ARTICULO 38

Cuando trabajadores municipales sean designados por la Corporación Municipal, para participar en Congresos, Seminarios o cursos de capacitación, la Municipalidad reconocerá al trabajador el importe a viáticos de viaje, conforme al reglamento de viáticos de la Contraloría General de la República, siempre y cuando exista contenido presupuestario. La Municipalidad designará a los trabajadores que reúnan los requisitos.

ARTICULO 39

Todo lo relativo a licencias con goce de salario se regulará de conformidad con lo establecido en el artículo 144 del Código Municipal. Lo relativo a licencias por maternidad se regulará de acuerdo a las disposiciones contenidas por el artículo 97 del Código de Trabajo.

ARTICULO 40

La Municipalidad a través del Alcalde Municipal concederá licencia hasta por ocho días al trabajador que sufriera en casos de crisis comprobada en el núcleo familiar incendio, inundación, terremoto, derrumbes, etc. La Municipalidad procurará brindar una ayuda económica y otros materiales a los perjudicados. Para que el trabajador perciba esta ayuda, deberá gestionar ante el Concejo Municipal la misma y la demostración de los hechos en que se fundamenta.

ARTICULO 41

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

- a) A un dirigente nacional o seccional de la ANEP y UTEMA un día hábil por semana a cada uno para atender labores de organización, proselitismo y todas aquellas actividades de carácter exclusivamente sindical. El día será designado por la organización a su conveniencia.
- b) Un permiso de un día por semana hasta por un año con goce de salario, para trabajadores que resulten elegidos como miembros del Comité Ejecutivo Nacional de ANEP y UTEMA, para que estos asistan a las sesiones del Comité Ejecutivo Nacional.
- c) La Municipalidad concederá hasta cuatro horas semanales para la reunión de Junta Directiva de seccionales que exista o llegue a existir en los centros de trabajo. Estos permisos se tramitarán ante la Dirección Ejecutiva en coordinación con el Jefe inmediato de los funcionarios electos en las Juntas Directivas de las seccionales. Las reuniones de los comités seccionales previa autorización de las autoridades municipales, se podrán celebrar en los distintos centros de trabajo de la corporación municipal.
- d) La Municipalidad concederá permiso, a dos miembros de la Junta Directiva, seccional que exista o llegare a existir en la Institución o sus centros de trabajo para que asistan a las reuniones del Comité Coordinador del Sector Municipal, hasta por cuatro horas mensuales a cada uno de ellos. Es entendido que dicho Comité Coordinador del Sector Municipal, deberán ser convocados por la Junta Directiva de ANEP y UTEMA, previa autorización de la Dirección Ejecutiva.
- e) La Municipalidad concederá permiso laboral a todos los afiliados a los sindicatos firmantes de la presente Convención Colectiva para que asistan a Asambleas Generales ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales. Todo trabajador que asista a las asambleas de los sindicatos firmantes deberá entregar el correspondiente comprobante de asistencia a su superior inmediato. El permiso se otorgará en horas laborales. Igualmente concederá permiso a quienes resulten delegados a los Congresos Ordinarios o Extraordinarios de la organización sindical o de aquellas organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales la ANEP y UTEMA se encuentren afiliadas.
- f) La Municipalidad concederá permiso durante cuatro horas, dos veces al año para que las seccionales del sindicato realicen su respectiva Asamblea

General ordinaria. En caso de conflicto y necesidad de una Asamblea General Extraordinaria de la Seccional, se señalará de acuerdo a la conveniencia de ambas partes, la hora en que se pueda realizar la actividad con ocho días de anticipación.

- g) Para asistir a Congresos y Seminarios a realizarse en el extranjero, la Municipalidad concederá permiso con medio goce de salario hasta por un mes. Este permiso podrá ser para un trabajador o distribuido entre varios a conveniencia del sindicato.
- h) La municipalidad concederá permiso con goce de salario a los trabajadores afiliados al sindicato, para que participen en las actividades educativas que el Sindicato promueva. Este permiso será para un máximo de cinco trabajadores y para que participen hasta en ocho actividades anuales. La misma regla regirá para aquellos eventos que la municipalidad promueva.

ARTICULO 42

Para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad suministrará una vez al año o cuando se demuestre que por su uso o cualquier otra circunstancia no imputable al trabajador la misma se deteriore o pierde, los implementos necesarios y de buena calidad, que se detallan en los casos siguientes:

a) TRABAJADORES DE CAMPO:

Dos uniformes, dos pares de botas de cuero con suela de hule, una capa y un par de guantes.

b) GUARDAS Y POLICIA MUNICIPAL

Dos uniformes, dos pares de botas de cuero con suela de hule, una capa y un portafolios impermeable cada dos años si su función así lo requiere.

c) CHOFERES, MECANICOS, OPERADORES DE MAQUINARIA Y AYUDANTES.

Dos uniformes, dos pares de botas de cuero con suela de hule, guantes, capa y casco de seguridad.

d) CUADRILLAS DE VIAS PUBLICAS Y CONSTRUCCION. (peones, ayudantes, operarios y capataces).

Dos uniformes, dos pares de botas de cuero con suela de hule, guantes, capa y cascos de seguridad.

e) INSPECTORES DE CONSTRUCCION Y PATENTES.

Dos uniformes, capa, paraguas y un portafolios impermeable cada dos años.

f) NOTIFICADORES.

Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos, capa o paraguas y un portafolio (este último cada dos años).

g) EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS Y CONSERJES.

Dos uniformes completos y adecuados a sus funciones.

Las capas que aquí se establecen serán entregadas a los trabajadores correspondientes cada dos años.

El uso del uniforme será obligatorio y se establecerán sanciones contra el trabajador que no haga uso correcto del mismo sin justificación razonable. El uniforme será diseñado por la Administración y será consultados de previo con los sindicatos.

ARTICULO 43

La Municipalidad suministrará los equipos y las herramientas que se requieran como mascarillas, anteojos de protección, palas, limas, cuchillos, picos, carretillas y todo lo propio de las funciones. Serán cambiados cuando no reúnan las condiciones apropiadas para su utilización. Los trabajadores serán responsables de los daños sufridos por las herramientas y equipo en general que le asigne la municipalidad para el normal desempeño de sus funciones,

salvo en los casos que los mismos se deterioren por el uso normal y racional de estos.

Los uniformes e implementos que se deben dar periódicamente se deben entregar a los trabajadores a más tardar en el mes de julio.

DE LOS CHOFERES

ARTICULO 44

En los casos de accidentes de tránsito, con vehículos propiedad de la institución y en horas laborales, la Municipalidad se compromete a brindar gratuitamente a los trabajadores toda asesoría legal que se requiera, incluida dentro de esta, la tramitación de los correspondientes juicios de tránsito y la correspondiente defensa penal, si fuera del caso.

ARTICULO 45

A todos aquellos trabajadores que tengan que desplazarse de su lugar de trabajo y fuera de los diez kilómetros que establece el Código de Trabajo se le reconocerán los viáticos correspondientes de conformidad con la tabla de viáticos de la Contraloría General de la República. En los casos de trabajadores que deban trasladarse por sus funciones a distritos alejados del cantón central, la municipalidad le reconocerá únicamente los gastos de ida y de regreso, cuando la misma no brinde el transporte requerido.

OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

ARTICULO 46

La Municipalidad promoverá actividades recreativas y culturales entre sus trabajadores en coordinación con la Seccional de ANEP Y UTEMA. Como parte del cumplimiento de lo anterior, brindará el apoyo en implementos deportivos (uniformes, balones, etc.) al equipo de fútbol de los empleados y otros deportes practicados por funcionarios de la Municipalidad siempre y cuando sea en representación de esta.

ARTICULO 47

La Municipalidad se compromete a dar el patrocinio legal, por medio de sus abogados a todos los trabajadores que en cumplimiento de sus labores establecidas por Ley, le conlleven demandas o querellas por parte de los administrados.

ARTICULO 48

En casos de permisos por incapacidad, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) En caso de enfermedad o accidente laboral o no laboral, goce de salario completando el patrono el subsidio que la CCSS o el INS le da, para que el trabajador reciba el 100% de su salario.
- b) Si la incapacidad persiste y fuera el trabajador declarado inhábil se acogerá a la pensión por invalidez que pudiera corresponderle.
- c) Si luego de estar recibiendo dicha pensión el trabajador estuviera restablecido parcial o totalmente y legal y materialmente fuera posible, la Municipalidad procurará reubicarlo de nuevo en un puesto acorde con su nuevo estado físico, respetando para todos los efectos los años de servicio al momento de pensionarse.

ARTICULO 49

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

- a) Si ha laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, disfrutará de 15 días hábiles de vacaciones.
- b) Si han laborado durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas disfrutará de 20 días hábiles de vacaciones.
- c) Si han laborado un tiempo de 10 años y cincuenta semanas o más, disfrutará de 30 días hábiles cada cincuenta semanas.

- d) Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el disfrute de las vacaciones.

ARTICULO 50

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones (preaviso y cesantía) de los trabajadores en los siguientes casos:

- a) Supresión de cargo.
- b) Jubilación.
- c) Fallecimiento.
- d) Despido con responsabilidad Patronal en el caso de que no exista restitución al puesto, o sea empleados de confianza.

Por los anteriores conceptos tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario (auxilio de cesantía) por cada año de servicios hasta un máximo de doce años.

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

ARTICULO 51

La Municipalidad contribuirá para los gastos del funeral de sus trabajadores, cónyuge, compañera, padres e hijos menores e inclusive mayores de edad que dependan económicamente en forma directa de sus padres, por razón de impedimento físico, mental, o estén realizando estudios superiores siempre y cuando sean menores de 25 años de la siguiente forma:

- a) Un mes de salario por deceso del trabajador.
- b) Cincuenta por ciento del salario por deceso del cónyuge o compañero (a).

27

- c) Cincuenta por ciento del salario por deceso de hijos de conformidad con la regla del párrafo anterior de este artículo. 000006
- d) Veinte por ciento por deceso de alguno de los padres.

Para lo anterior los trabajadores deberán acreditar sus beneficiarios ante el Departamento de Recursos Humanos. La Municipalidad destinará un 0.1 % del Presupuesto Ordinario para cubrir este rubro.

ARTICULO 52

A los servidores Municipales que por condiciones de salud les prescriban las autoridades médicas competentes, prótesis dental, aparatos ortopédicos o anteojos, la Municipalidad, a través del Departamento de Proveeduría y a solicitud del trabajador tramitará las compras de lo requerido, previo pago por parte del trabajador del costo total de lo necesitado con la finalidad de que el mismo no incurra en el pago de los impuestos de ventas. Para los efectos el trabajador deberá tramitar la factura proforma respectiva y el Departamento de Proveeduría establecerá el sistema de cancelación correspondiente.

ARTICULO 53

La Municipalidad otorgará un 10 % de las becas municipales a hijos de los trabajadores que demuestren la necesidad de percibir el subsidio y un 10 % del Plan de Lotificación en las mismas condiciones mencionadas.

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 54

La Municipalidad reconocerá al trabajador que sustituya a otro de mayor jerarquía, el equivalente al 50% del salario al trabajador que además de sus propias funciones asuma las del funcionario ausente. Eso se considerará como recargo de funciones.

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SALARIOS

ARTICULO 55

La Municipalidad no podrá tomar ninguna medida que afecte en forma descendente el sueldo de sus empleados.

ARTICULO 56

Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás trabajadores de igual a similar clase, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, edad, ideología, raza o de cualquier otra índole. Quedan a salvo las variaciones por anualidades o por antigüedad.

ARTICULO 57

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

ARTICULO 58

Ningún trabajador será requerido para desempeñar funciones o labores que impliquen desmérito alguno en su salario o las funciones que desempeña de acuerdo al lo que establezca el manual descriptivo de clases. Igualmente no será requerido ningún trabajador a que realice funciones que por razones físicas o de edad no pueda desempeñar adecuadamente.

ARTICULO 59

Cuando por necesidad evidente se requiera el nombramiento de uno de o varios trabajadores interinos en plaza vacante, el mismo no podrá ser hecho por la Municipalidad por más de tres meses continuos. En todo caso, la propiedad en dicho puesto deberá ser definida mediante la aplicación de las normas que la presente Convención Colectiva establece.

26

000004

ARTICULO 60

Las partes firmantes de esta Convención, negociarán semestralmente un ajuste de salarios, el cual en ningún caso será inferior a lo que decreta el Poder Ejecutivo.

- a) El ajuste correspondiente al primer semestre de cada año, se negociará en el mes de agosto de cada año, a efecto de que incluya en el presupuesto que se elabora en el mes de setiembre.
- b) El ajuste del segundo semestre, se negociará en el mes de mayo de cada año.

ARTICULO 61

La Municipalidad continuará aplicando la escala salarial del tres por ciento para el cálculo exclusivo de las anualidades.

ARTICULO 62

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

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 63

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

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

ARTICULO 64

La Municipalidad aplicará el sistema de pago bisemanal de salarios, iniciando dicho pago a partir de enero de 1999.

ARTICULO 65

Cuando por las necesidades de la Municipalidad esta deba contar con trabajadores disponibles para la realización de labores en casos de emergencia, la corporación reconocerá a estos el monto correspondiente por concepto de disponibilidad laboral según lo establecido en los reglamentos respectivos.

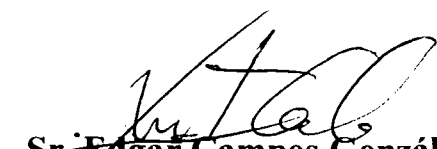
ARTICULO 68

La presente Convención Colectiva tendrá una vigencia de 4 años a partir de la firma de la misma. No obstante lo anterior se entenderá prorrogada por un período más si por lo menos treinta días antes de su vencimiento ninguna de las partes contratantes manifiesta a la otra por escrito, su decisión de renegociar total o parcialmente una nueva Convención Colectiva de Trabajo. Cuando las partes inicien la negociación de una nueva Convención, se entenderá prorrogada automáticamente la anterior, hasta tanto no finalice dicha negociación.

Firmamos conforme en la ciudad de Alajuela a los tres días del mes de julio de 1998.



Lic. Jorge Ernesto Ocampo Sánchez
Ejecutivo Municipal



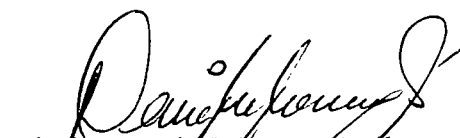
Sr. Edgar Campos González
Presidente ANEP- Seccional
Municipalidad de Alajuela



Sr. Oscar Alvarado Jiménez
Presidente UTEMA
Municipalidad de Alajuela

Actúan como testigos:

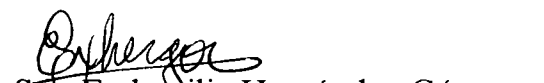

Licda. Flora Jara Arroyo
Presidente Municipal

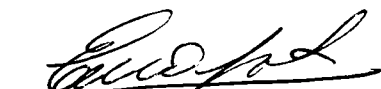

Licda. Denia Morera Avila
Jefe Fracción PLN

Dr. Alfonso Montero Marichal
Regidor

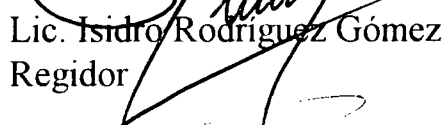

Sra. María Isabel Artavia González
Regidor

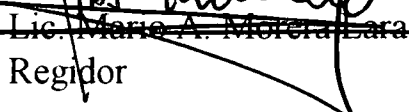
Sr. Rafael Angel Arroyo Arroyo
Regidor Suplente

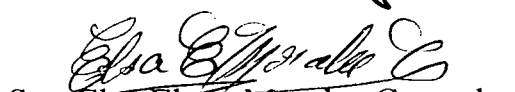

Sra. Exdomilia Hernández Góngora
Regidor Suplente

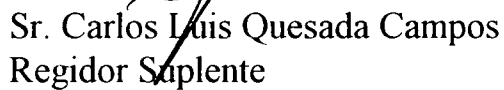

Sr. Enio Soto Sibaja
Vocal ANEP


Sr. Victor Oviedo Soto
Jefe Fracción Fuerza Democrática

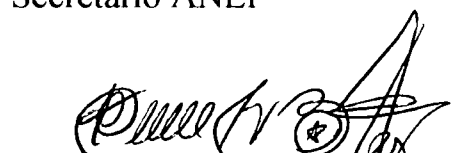

Lic. Isidro Rodríguez Gómez
Regidor


Lic. Mario A. Morera Lara
Regidor


Sra. Elsa Elena Morales Camacho
Regidora Suplente


Sr. Carlos Luis Quesada Campos
Regidor Suplente


Sr. Gerardo Cruz Morales
Secretario ANEP


Sr. Albino Vargas Barrantes
Secretario General de la ANEP