

III CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE LA

011

MUNICIPALIDAD DEL CANTON DE ALAJUELITAY EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE COSTA RICA

.S.T.M. de C.R.

CAPITULO IDISPOSICIONES GENERALESArtículo 1.-

La Municipalidad del Cantón de Alajuelita que en adelante se denominará LA MUNICIPALIDAD y EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE COSTA RICA, como Representante de los Trabajadores Municipales = del Cantón de Alajuelita en los intereses profesionales, colectivos e = individuales de todos los trabajadores se compromete a tratar con los = Dirigentes Sindicales o sus Representantes todos los problemas de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores afiliados de hacerlo directamente = ante la Municipalidad en asuntos de orden individual de su exclusivo in = terés.

Artículo 2.-

La Municipalidad autoriza al Sindicato a usar el Salón de Sesiones Municipales, con el debido orden y respeto, para celebrar sus reuniones, Asambleas Generales y Asambleas Extraordinarias.

Artículo 3.-

Para que cuando se programe una manifestación se solicite el permiso correspondiente al Ejecutivo Municipal, para participar en = la misma, lo cual se hará con suficiente anticipación.

Artículo 4.-

A efecto de mantener el normal ^{funcionamiento} entendimiento obrero-patronal, sobre la base de un diálogo constante, se crea la JUNTA DE RELACIONES LABORALES, con Representantes de la Municipalidad, la Filial del = Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Alajuelita, cuyo número será de dos Representantes un titular y un suplente por el Sindicato y su suplente, un representante nombrado por los Trabajadores Municipales, el Ejecutivo y un suplente, con sus respectivos asesores si así lo requieren por la Municipalidad el Asesor Legal o el que el Concejo designe, por el Sindicato el Secretario General o el que éste designe. = creado 6/11/85

Cont./...

El quórum se forma con la mitad más uno del total de sus Miembros, los acuerdos de la Junta sobre asuntos disciplinarios, suspensiones, despidos, que se hagan de su conocimiento tendrán carácter resolutivo, siempre y cuando la decisión cuente por lo menos con la aprobación de las = dos terceras partes de los miembros presentes en la Sesión, y la misma = guarde estricta concordancia con lo dispuesto en el REGLAMENTO INTERIOR = DE TRABAJO una vez puesto en ejecución, en cuyo caso, la medida será = aplicada por el Superior Jerárquico.

Empatw

En caso de inconformidad de cualquiera de las partes, las mismas quedan facultadas para recurrir a las instancias que consideren pertinentes.

CAPITULO II

FUNCIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

DE LA MUNICIPALIDAD DE ALAJUELITA

Artículo 5.-

ASPECTO SOCIAL:

Tendrá los siguientes cometidos:

- a.- Propiciar la formación de todo tipo de Cooperativas que consideren necesarias, para el mejoramiento económico - social de los trabajadores de la Municipalidad de Alajuelita. ?
- b.- Elaboración de planes tendientes a dotar a los empleados municipales de centros de vacaciones, a fin de que disfruten conjuntamente con su familia de un descanso merecido. ?
- c.- La obtención de campos, que permitan a los trabajadores contar con el medio adecuado para la práctica del deporte. ?
- d.- Elaboración de proyectos necesarios, que permitan a los trabajadores municipales acceso a planos para contar con vivienda propia. ?

" Artículo 6.- "

ASPECTO LEGAL:

- a.- Analizar y solucionar las quejas, protestas y motivos de inconformidad de los trabajadores en su relación laboral con la Municipalidad, para que por la vía del diálogo se satisfagan las justas reclamaciones a fin de mantener las más cordiales relaciones entre las partes.
- b.- Para cumplir con las funciones que le otorga esta Convención y las anteriores, la Junta de Relaciones Laborales, tendrá facultades para realizar todo tipo de investigaciones dentro de la Municipalidad como Institución.

" Artículo 7.- "

ASPECTO SINDICAL:

- a.- La Junta de Relaciones Laborales velará para que los trabajadores municipales de Alajuelita, gocen de la más amplia libertad de sindicalización.

- b.- Ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o desafilarse del Sindicato Contratante de la presente Convención Colectiva.
- c.- La Municipalidad a través del Ejecutivo o Jefatura de Personal = no podrá dejar de deducir las cuotas sindicales a ningún afiliado del Sindicato, sin la mediación de la Organización.

" Artículo 8.- "

ASPECTO CULTURAL:

La Junta de Relaciones Laborales procurará obtener para los trabajadores Municipales cada especie de facilidades para su mejoramiento = sindical, cultural y técnico, que con el propósito ofrezcan Organismos = Nacionales e Internacionales.

Artículo 9.-

ASPECTO DE SEGURIDAD E HIGIENE:

- a.- La Municipalidad se compromete a dotar a sus trabajadores del = transporte adecuado, cuando éstos tengan que desempeñar labores = a más de un kilómetro del centro de trabajo. Los vehículos serán acondicionados con bancas, y en el tiempo de lluvia éstos se cubrirán con manteados. Las herramientas, carretillos, palas, = etc., deben de ser separados, con el objeto de dar seguridad y = de evitar un accidente, siempre y cuando la Municipalidad cuente con recursos suficientes.
- b.- La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura de las medidas de seguridad, fajas o manillas para que los trabajadores que viajan en las gradas puedan mantenerse seguros mientras el vehículo se encuentra en circulación.
- c.- La Municipalidad se obliga a mantener avisos de seguridad apropiados, para ser colocados en las vías públicas, donde trabajadores se encuentren ejecutando obras.
- d.- De acuerdo con el artículo N°. 208 del Código de Trabajo, la Municipalidad en conjunto con sus trabajadores instalará un Comité de Seguridad e Higiene, con representación de ambas partes. = Dicho Comité tendrá como objetivo básico: investigar las causas de los riesgos profesionales, proponer medidas para prevenirlos, y vigilar su cumplimiento. La constitución del Comité será = puesta en conocimiento del Departamento de Medicina, Higiene y = Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo, al cual estarán sujetos en materia de Asesoría y su labor será desarrollada dentro de la jornada laboral.

CAPITULO III

DEL PERIODO DE PRUEBA

Artículo 10.-

Todo trabajador que para el servicio regular ingrese a la Municipalidad, tendrá un periodo de 90 (Noventa) días naturales dentro del período de prueba, cualesquiera de las partes puede ponerle fin al contrato de trabajo sin previo aviso y sin responsabilidad de ninguna especie salvo excepciones de ley.

Artículo 11.-

Quando un empleado sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente, sea éste con mayor remuneración o no, los primeros 30 (Treinta) días naturales se considerarán como prueba, pudiendo cualesquiera de las partes solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes que se operara el cambio, a excepción de los puestos de Jefatura que tendrán un período de prueba de 60 (Sesenta días naturales).

CAPITULO IVDE LOS DESPIDOS Y SANCIONESArtículo 12.-

Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba, será considerado como trabajador permanente de la Municipalidad y no podrá ser despedido sino hubiere incurrido en faltas o causas, especificadas en la presente Convención Colectiva, Código de Trabajo, Código Municipal y el Reglamento Interno de Trabajo una vez aprobado y puesto en ejecución.

CAPITULO VDE LA CARRERA ADMINISTRATIVAArtículo 13.-

Como principal rectora en los nombramientos, ascensos, traslados y en general todos los movimientos de personal de la Municipalidad de Alajuelita, se nombrará el elemento que califique para el puesto.

Artículo 14.-

Para llenar una plaza vacante temporal o en propiedad, será ascendido el empleado inmediato inferior de la misma Sección o Departamento, y en su ausencia o imposibilidad efectiva o comprobada debidamente se elegirá el empleado conforme lo dispone el Artículo 15 (Quince) del presente Convenio.

Artículo 15.-

De no haber empleado o funcionario capaz de llenar la vacante definitiva, de acuerdo a lo establecido en los Artículos anteriores, se sacará a concurso la plaza, en este concurso, los servidores municipales gozarán en su favor la antigüedad en su servicio contra el que lo tenga; en caso de empate con algún extraño a la Municipalidad o entre dos empleados municipales. El resultado del concurso será decisivo para el nombramiento y la antigüedad operará únicamente en caso de empate.

Artículo 16.-

En caso de que haya inopia dentro de la Municipalidad, del personal capacitado para desempeñar un cargo o sino hubiere interés en ningún empleado para concursar, la Municipalidad podrá sacar a concurso externo la plaza vacante. La vacante se llenará de conformidad con lo que indica el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad. La inopia no podrá determinarse sino hasta después del concurso.

Artículo 17.-

El sistema de selección que se establezca deberá tomar en cuenta al menos los siguientes aspectos:

" ESTUDIOS, EXPERIENCIA ESPECIFICA, ENTREVISTA, EXAMEN, ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCION Y CALIFICACION DE SERVICIOS "

Artículo 18.-

Quando la Municipalidad saque una plaza a concurso, lo hará del conocimiento de los empleados municipales, mediante circular, dicha comunicación se hará 15 (Quince) días hábiles antes de la fecha del concurso.

CAPITULO VIBENEFICIOS Y EQUIPO DE TRABAJOArtículo 19.-

La Municipalidad les proporcionará gratuitamente a los trabajadores considerados como permanentes, los siguientes implementos que serán de uso obligatorio:

a.- TRABAJADORES DE CAMPO:

Dos uniformes, dos pares de botas, una vez al año.

b.- TRABAJADORES DE RECOLECCION DE BASURA:

Dos uniformes, dos pares de botas, dos pares de guantes y una capa de hule de dos piezas, una vez al año. Los implementos que la Municipalidad les facilite a los trabajadores serán de uso obligatorio, salvo por enfermedad, a estas personas se les dotará del implemento apropiado que no le origine perjuicio a su salud.

c.- ENCARGADO DEL CEMENTERIO:

Dos uniformes, dos pares de botas de hule, dos pares de guantes y una mascarilla, una vez al año.

d.- CHOFERES RECOLECCION DE RESIDUOS:

Dos uniformes una vez al año, dos pares de zapatos.

CAPITULO VII

DE LAS LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO

Artículo 20.-

- a.- Los servidores municipales gozarán de licencia para adiestramiento, de conformidad con lo establecido por el Inciso G), Artículo 149, del Código Municipal.
- b.- Para asistir a Congresos o eventos similares, Nacionales e Internacionales, podrán los servidores gozar de licencia con goce de salario previa autorización del Ejecutivo Municipal o el Concejo Municipal, según corresponda.

Artículo 21.-

La Municipalidad concederá permiso a los Delegados del Sindicato contratante de la Convención Colectiva, cuya asistencia sea requerida para la celebración de sus Asambleas Generales, Ordinarias o Extraordinarias, dicho permiso será por un período de dos días con goce de salario. Las solicitudes de permiso deberá hacerlas el Sindicato, con no menos de ocho días de anticipación.

La licencia para las dos Asambleas Generales, Ordinarias anuales así como cualesquiera Asamblea General Extraordinaria, será siempre con goce de salario.

CAPITULO VIII

DE LOS BENEFICIOS, SALARIOS Y VACACIONES

Artículo 22.-

Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás trabajadores de igual o similar categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, ideología política o de cualquier otra índole. Quedarán a salvo los aumentos que se hagan por antigüedad.

Artículo 23.-

Los servidores municipales disfrutará de una vacación anual de acuerdo con el tiempo consecutivo servido, en la siguiente forma:

Cont./...

- a.- Si han laborado un tiempo de 50 (Cincuenta) semanas a 4 (cuatro) años y 50 (cincuenta) semanas, disfrutarán de 16 (dieciséis) días hábiles de vacaciones.
- b.- Si han laborado un tiempo de 5 (cinco) años y 50 (cincuenta) semanas, disfrutarán de 21 (veintiún) días hábiles de vacaciones.
- c.- Si han laborado un tiempo de 10 (diez) años o más disfrutarán de 28 (veintiocho) días hábiles de vacaciones.

Artículo 24.-

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones de los trabajadores que cesaren en sus funciones por:

- a.- SUPRESION DEL CARGO
- b.- JUBILACION
- c.- FALLECIMIENTO
- d.- DESPIDO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL, EN CASO DE QUE NO HAYA RES TITUCION DEL PUESTO.

Por los anteriores conceptos tendrán derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año de servicio prestado, máximo 19 años. Tal indemnización se pagará en un plazo no mayor de 30 (treinta) días, excepto el punto c) que se depositará en el Tribunal respectivo; es entendido que la Municipalidad estará obligada a presupuestar cada año las reservas para dar contenido económico a los conceptos precitados.

El trabajador que quiera dar por concluido su contrato de trabajo, recibirá una suma de dinero como cesantía, en razón de un mes de salario por cada año de servicio prestado, máximo 19 años, de conformidad con los siguientes porcentajes, siempre y cuando no se encuentre en las condiciones establecidas por los Artículos 72 - 80 y 81 del Código de Trabajo:

- a.- De 3 meses a 8 años, se pagará de conformidad con lo establecido por el Código de Trabajo.
- b.- De ocho años hasta diez años 80%
- c.- De diez años hasta quince años 90%
- d.- Más de quince años 100%

Artículo 25.-

A los servidores municipales que por condiciones de salud les prescriban las autoridades médicas, prótesis dental, aparatos ortopédicos o anteojos, la Municipalidad les dará una suma tope de ₡ 800,00 (Ochocientos colones) para prótesis dental, ₡ 1.000,00 (Mil Colones) para aparatos ortopédicos, ₡ 800,00 (Ochocientos Colones) para anteojos, en caso de ser ordenados por la Caja Costarricense del Seguro Social, el I.N.S.. o autoridad médica competente.

Artículo 26.-

- a.- La Municipalidad colaborará con la suma de ₡ 15.000,00 (Quince = Mil colones) que se destinarán para la compra de útiles escolares, para que sean distribuidos en el mes de Marzo de cada año entre los hijos o entenados de los trabajadores municipales. La = Junta nombrará una Comisión en el mes de Febrero de cada año y reglamentará la distribución de los mismos.
- b.- Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que impliquen evidente rebaja en su categoría o igualmente cuando por = razones físicas o de edad un trabajador no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual o tal desempeño implique deterioro de su salud, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto, sin = demérito de su salario y de todos los derechos que le asistan o = en su defecto la Municipalidad le pagará las prestaciones legales que pudieran corresponderle.
- c.- La Municipalidad estudiará la posibilidad de suscribir una póliza de vida colectiva, cuyas primas serán canceladas el 50% por el = trabajador y el 50% por la Municipalidad.

Art. 26
CC-11CAPITULO IXDEL HORARIO DE TRABAJO Y DESCANSOSArtículo 27.-

Los trabajadores que a continuación se especifican laboran con el siguiente horario:

PLANTA ADMINISTRATIVA:

Entrada de Lunes a Viernes	8:00 a.m.
Salida de Lunes a Viernes	4:00 p.m.

Con treinta minutos para almorzar, los sábados no laboran.

JORNALES:

Entrada de Lunes a Viernes	6:00 a.m.
Salida de Lunes a Viernes	2:00 p.m.

SABADOS

Entrada	6:00 a.m.
Salida	10:00 a.m.

Con treinta minutos para almorzar, excepto los días Sábados.

Cont./...

CAPITULO XDE LOS AUMENTOS DE SALARIOSArtículo 28.-

La Municipalidad decretará un aumento de salarios a todos los = trabajadores por cada uno de los años de vigencia de la presente Conven^{ción}, a incluir en el Presupuesto Ordinaria de cada período por la suma de ₡ 1,500,00 (Un Mil Quinientos colones) mensuales, iniciando el mis^{mo} en el Presupuesto Ordinario correspondiente al año 1988, independien^{temente} de cualquier arreglo o convenio simple que suscriba la Municipa^{lidad} y el Sindicato, ya sea éste a solicitud del Sindicato por el alto costo de la vida o porque la Municipalidad lo acuerde por antigüedad o por reconocimiento al buen desempeño del trabajador.

Queda entendido que si los aumentos decretados para el sector pú^{blico} sobrepasan el aumento de los ₡ 1.500,00 (Un Mil Quinientos Colo^{nes}) mensuales, la Municipalidad reconocerá la diferencia a todos los = empleados a partir de la fecha en que entre en vigencia dicho Decreto.

Artículo 29.-

La Municipalidad ordenará uná MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTOS, una ESCALA DE SALARIOS y un REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Artículo 30.-

La Escala de Salarios será aplicada con carácter retroactivo una vez aprobada, reconociendo a cada empleado, de acuerdo a su antigüedad, los pasos que por el tiempo de servicio le correspondieren de acuerdo a la misma.

CAPITULO XIDE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCIONArtículo 31.-

Esta Convención no implica renuncia por parte de los trabajadores de los derechos, ventajas, y de las condiciones de trabajo que actualmen^{te} disfrutaban y de los que en el futuro llegaren a disfrutar, derivados = de sus contratos individuales, el uso y costumbres; los Convenios ante = riores o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo o Código = Municipal.

continúa

Artículo 32.-

La Convención Colectiva tendrá una duración de dos años, pudiendo ser revisada a solicitud de cualquiera de las partes, entrando en vigencia en el momento de su aprobación.-

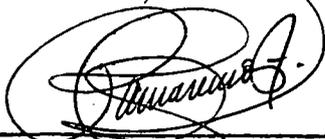
***** # *****

En fe de lo anterior, firmamos en el Cantón de Alajuelita, a los diecisiete días, del mes de Agosto, de Mil Novecientos = Ochenta y Siete.

POR LA MUNICIPALIDAD


ELIECER ELIZONDO RETANA
.Ejecutivo Municipal.

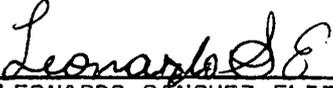

ANICETO RETANA CALDERON
.Regidor Municipal.


CASILDO CAMARENO ARROYO
.Regidor Municipal.

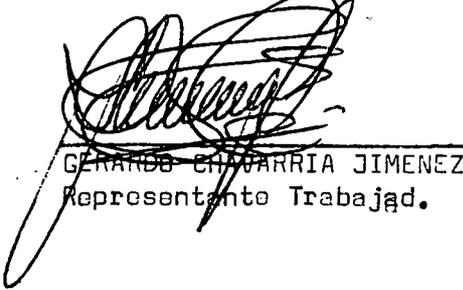

CARLOS A. MARIN JIMENEZ
.Regidor Municipal.

POR EL SINDICATO


CLAUDIO ARTAVIA ARTAVIA
.Secretario General.


LEONARDO SANCHEZ ELIZONDO
.Presidente Filial Sind.


RIGOBERTO CERDAS GAMBOA
Representante Trabaj.


GERARDO CHAVARRIA JIMENEZ
Representante Trabajad.

FECHA/**/

