

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJADORES

MUNICIPALIDAD DE ATENAS

INTRODUCCION

De conformidad con las disposiciones que al respecto están contempladas en nuestra Constitución Política, Código de Trabajo y otras Leyes vigentes, se celebra la presente CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJADORES, entre la entidad patronal denominada MUNICIPALIDAD DE ATENAS, que en adelante se identificará como la Municipalidad y el Sindicato respectivamente, rigiéndose por las siguientes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMERA: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

La Municipalidad de Atenas reconoce al SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE ATENAS (SITRAMA) como la Organización sindical que representara los intereses económicos, sociales, laborales y sindicales de los trabajadores Municipales, obligándose y comprometiéndose a tratar todos los problemas que se presenten o planteen de indole laboral-profesional, de estudio y de educación general y sindical, del mejoramiento y defensa de sus intereses económicos-sociales, con los representantes del Sindicato que en este orden sea necesario discutir, negociar y resolver.

CLÁUSULA SEGUNDA GARANTIAS SINDICALES INDIVIDUALES, COLECTIVAS Y LAS FACILIDADES PARA LA ACCION SINDICAL DE DIRIGENTES Y TRABAJADORES.

ARTICULO 1: La Municipalidad de Atenas no ejercerá ningún tipo de acción tendiente a menoscabar la acción del sindicato como halagos, promesas, presiones, etc., con todos los Trabajadores que pudieran conducir a la separación del Trabajador del Sindicato, a utilizar los derechos que adquiere a través de la presente Convención Colectiva de Trabajo y demás leyes convexas reformas, * Decretos de Gobiernos y los Convenios Internacionales de la O.I.T., ratificados por la Asamblea Legislativa de nuestro país.

ARTICULO 2: La Municipalidad de Atenas, permitirá la más absoluta libertad sindical y no ejercerá ningún tipo de presión en contra de los Trabajadores sindicalizados o no sindicalizados por participar en las actividades. En este sentido

girará instrucciones precisas y claras a sus jefes inmediatos de sus trabajadores, para que las acaten.

ARTICULO 3: La Municipalidad facilitará al Sindicato la fotocopidora y demás equipos para sus publicaciones periódicas y ocasionales, convocatorias a reuniones, asambleas, etc. sin detrimento de funciones normales de la propia administración.

ARTICULO 4: El Concejo Municipal, no podrá, negarle audiencia a los representantes sindicales, cuando soliciten una comparecencia para tratar asuntos del movimiento, para lo cual no tendrá que pagar ningún timbre, siempre y cuando la solicitud sea por escrito y firmada por el secretario general o por la mayoría de los miembros de la Junta Directiva. Dicha audiencia se facilitará con 48 horas de anticipación.

ARTICULO 5: El Ejecutivo Municipal, dará preferencia, siempre y cuando éste, esté de acuerdo, a los representantes sindicales, cuando soliciten una comparecencia con él, para solicitar o tratar asuntos de los trabajadores municipales, tanto de tipo laboral como de cualquier otra índole, dichas audiencias se pedirán por escrito y con 24 horas de anticipación.

ARTICULO 6: En caso de despidos y los señalados en el Artículo 13, el Ejecutivo Municipal, previo a aplicar la sanción o a ejecutar el acto, o realizar las investigaciones complementadas en el artículo 25; deberá hacer llegar a la Junta Directiva del Sindicato, con ocho días hábiles de anticipación el expediente respectivo que contendrá las declaraciones del trabajador y de sus testigos, para su debido estudio, siendo claro que es el Ejecutivo Municipal el único con potestad para nombrar y remover a los servidores municipales, la Junta lo único que hará serán recomendaciones.

La Junta Directiva del Sindicato, emitirá su criterio ocho días después de recibido el expediente pero podría ampliar a ocho días más ese lapso si estima que el señalado es insuficiente para llevar a cabo la investigación que corresponda.

ARTICULO 7: Cuando se dieran algunas de las causas contempladas en el Artículo 83 del Código de Trabajo, que facultan al trabajador para dar término al Contrato de Trabajo con responsabilidad patronal, con el derecho al cobro de sus prestaciones legales, y en caso de que la Municipalidad no acoja sus gestiones favorablemente, el trabajador quedará facultado para reclamar sus prestaciones legales ante los Tribunales de Justicia.

ARTICULO 8: La Junta Directiva del Sindicato, de acuerdo al estudio y análisis de la causa de despido que se pretende realizar por parte de la Administración, estará facultada para hacer sus recomendaciones al respecto, de acuerdo a los enunciados que en esta Convención se establecen.

ARTICULO 9: La Junta de Directiva del Sindicato, tendrá además la facultad para cumplir sus funciones que se le otorga en esta Convención, para realizar todo tipo de investigaciones dentro de la Municipalidad, que sean compatibles con sus funciones a fin de establecer cualquier duda manifestada ante el organismo laboral.

ARTICULO 10: Los nombramientos de personal que se vayan a realizar por escalafón y ascensos por concurso interno y nombramientos de personal por concurso externo, deberán ser conocidos preferiblemente antes de realizarse, por la Junta Directiva del Sindicato, con no menos de quince días de anticipación, esto con el fin de dar alguna recomendación. La Junta Directiva, deberá pronunciarse sobre lo sometido en el particular a su conocimiento, en un plazo no menor de ocho días hábiles.

ARTICULO 11:

- a. Los pronunciamientos de la Junta Directiva sobre problemas disciplinarios, de movimiento interno de personal y en general de los casos sometidos a su conocimiento, serán de recomendación para la parte administrativa y política municipal siempre y cuando se encuentren sustentados en la materia legal laboral pertinente, incluyendo en este sentido, el Código Municipal, el Código de Trabajo y los principios, obligaciones y derechos establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- b. Cuando los asuntos debidamente presentados, no se resuelven, en un plazo de 15 días por inasistencia de la representación patronal a la Junta Directiva, tendrá como ciertos los casos sometidos por la delegación sindical para efectos de denuncia.
- c. Las resoluciones de la Junta Directiva, no impiden los derechos de los trabajadores afectados o las partes involucradas, el recurrir ante los tribunales de justicia competentes y el Ministerio de Trabajo y Seguridad social.

CLÁUSULA CUARTA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 12: La Municipalidad, no podrá despedir a ningún trabajador dirigente sindical, de los que integren la Junta Directiva Central del Sindicato, excepto cuando haya una causa justa legal, durante el ejercicio de sus funciones, y hasta por un año después de haber cesado en las mismas. Cuando se pretende despedir a un dirigente del Sindicato, se deberá levantar un expediente que conocerá la Junta Directiva del Sindicato, para que en el caso que la Municipalidad insista en el despido y de no comprobarse la causa justa de acuerdo a la legislación laboral, ni a lo dispuesto por esta Convención Colectiva de Trabajo, el dirigente y el sindicato pueden optar ante los Tribunales de Trabajo.

ARTICULO 13: La Municipalidad, seguirá una política de no despido a ningún trabajador, salvo que se trate de causales previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo, 149, Inciso Ch y 154 del Código Municipal, el Reglamento Interior de Trabajo y Leyes conexas.

- a. Se le notificará al trabajador y al Sindicato, (si es afiliado) con ocho días de anticipación, y se le señalarán las causas por las que se pretende realizar el despido, dentro de estos 8 días el trabajador tiene los últimos cinco días hábiles para presentar las pruebas de descargo, además se le dará copia del expediente al Sindicato y al trabajador (si es afiliado)

ARTICULO 14: La Junta Directiva del Sindicato, será quién hará la definición si existió o no, causal de despido.

ARTICULO 15: Si la Municipalidad no cumpliera con el Artículo 17 de esta misma cláusula, en lo referente a despido, no podrá despedir al trabajador.

ARTICULO 16: Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa, sin el pago de lo que le corresponde por concepto de auxilio de cesantía y preaviso, de acuerdo a las normas de esta Convención Colectiva y las leyes laborales del país.

ARTICULO 17: En caso de reducción de personal o supresión de plaza, la Municipalidad se obliga a cumplir con lo establecido en el párrafo primero del Artículo 149 del Código Municipal, excepto en cuanto a la indemnización que según esta Convención Colectiva, será de acuerdo a los años de servicio del trabajador, hasta un máximo de 15 años.

CLÁUSULA QUINTA ESCALAFÓN Y ASCENSOS

ARTICULO 18: La Municipalidad se compromete a revisar y mantener actualizado "El Manual Descriptivo de Puesto" cada 3 años, tomando en cuenta la participación del trabajador, Jefe Departamental en las entrevistas de sus funcionarios.

ARTICULO 19: Cuando en una Sección o Departamento quedara una plaza vacante, ésta será llenada por un Trabajador de la misma sección que reúna los requisitos establecidos por el Manual Descriptivo de puestos.

Para llenar estas plazas, se realizará el examen correspondiente y se elegirá entre aquellas personas que superen el 70% de calificación-

Los nombramientos que procedan por escalafón y ascensos, serán procedidos por un periodo de prueba de tres meses.

Cuando no haya con quien llenar la plazas vacante y habiendo cumplido con lo anterior, la misma se sacará a concurso interno. En caso de no existir funcionarios que no reúnan los requisitos establecidos en el "Manuel Descriptivo de Puestos" la Municipalidad se compromete sacar a concurso externo publicando dicho aviso en un diario de mayor circulación en el país.

X

CLÁUSULA SEXTA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 20: Las jornadas de trabajo en la Municipalidad serán para todos los trabajadores de cuarenta y dos horas y media semanales, manteniéndose las normas establecidas en todas las jornadas actuales de trabajo.

- a. La jornada laboral se comprenderá de la siguiente manera:
Departamento de Sanidad, de lunes a viernes de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.,
sábados de 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

Plantel, Obras Varias y Maquinaria, de lunes a jueves de 6:00 a.m. a 3_00 p.m. y vienes de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Departamento Administrativo: de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 3:30 pm..

ARTICULO 21: Todas las jornadas serán continuas, con cuarenta y cinco minutos de almuerzo, además 15 minutos entre las 8:00 a.m. a las 9:00 a.m. para refrigerio o café.

ARTICULO 22: Las jornadas que excedan de 42.50 horas semanales se pagarán con el 50% de ley sobre el salario ordinario, con excepción de los días feriados por Ley y por Convención Colectiva que se cancelarán por el doble del salario ordinario.

ARTICULO 23: La Administración deberá regular el disfrute del tiempo, para ingerir los alimentos, de tal manera que los funcionarios municipales se alternen para no dejar las oficinas solas.

ARTICULO 24: Las jornadas de trabajo en la Municipalidad se regularán de acuerdo a esta Convención Colectiva de Trabajo y a las leyes laborales de la República.

Cuando la Municipalidad decida hacer una variante en las jornadas de trabajo, previamente se hará una reunión con la participación del Sindicato Municipal y la Municipalidad con el fin de llegar a un acuerdo de si se hace o no la modificación en el entendido de no perjudicar los intereses de los Trabajadores.

CLÁUSULA SÉPTIMA PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 25: El pago de horas extraordinarias, trabajadas deberá hacerse dentro de un mes siguiente a su ejecución. En caso de atraso por cuestiones presupuestarias, y trámites de Modificaciones, se pagará ocho días después de ser aprobada por la Contraloría General de la República.

ARTICULO 26: La negligencia comprobada en el trámite de confección de planillas, modificaciones, cheques y otras que proceden el pago, que causen atrasos innecesarios, será sancionada hasta con quince días sin goce de salario, aplicada a él o los funcionarios culpables o responsables del atraso, previa investigación de los hechos por la Junta Directiva del Sindicato.

ARTICULO 27: La Municipalidad incluirá en su presupuesto ordinario la partida suficiente para tener un fondo adecuado para el pago de horas extraordinarias.

CLÁUSULA OCTAVA AGUINALDO O BENEFICIO ADICIONAL

ARTICULO 28: El beneficio adicional, aguinaldo o décimo tercer mes, se pagará en los primeros diez días del mes de diciembre en el lugar acostumbrado.

Para tal efecto del cálculo de este beneficio que corresponde al Trabajador, se computará en: El salario ordinario y extraordinario devengado durante el período correspondiente.

CLÁUSULA NOVENA FERIADOS, DESCANSOS Y PERMISOS

ARTICULO 29: La Municipalidad, pagará los días feriados señalados en el artículo 148 del Código de Trabajo, como también el día de San Rafael, el día 25 de julio, el 15 de agosto y el 31 de agosto.

- a. Cuando un trabajador no desea asistir a laborar el día 24 de diciembre deberá gestionar ante la administración si le concederá ese día rebajado de vacaciones o reponiéndolo en tiempo.

ARTICULO 30: Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso absoluto. En caso de que deban trabajarlos, lo harán por su propia conveniencia.

ARTICULO 31: Los feriados estipulados en esta Convención Colectiva de trabajo no será obligación de los Trabajadores laborarlos, en caso de que un trabajador lo hiciera, será por conveniencia propia y se le pagará el doble de lo que gane ese día.

PERMISO CON GOCE DE SALARIO:

ARTICULO 32: Por muerte de cónyuge, compañero o compañera, hijos, padres, hermanos, se darán ocho días hábiles; para tal derecho el trabajador presentará documentación que lo compruebe.

ARTICULO 33: Por matrimonio del trabajador se le darán ocho días hábiles.

ARTICULO 34: Por nacimiento de un niño del Trabajador, se darán tres días hábiles, a partir del nacimiento.

ARTICULO 35: Para citas judiciales el Trabajador gozará del tiempo necesario, lo mismo para recibir capacitación.

ARTICULO 36: Para asistencia médica al Instituto Nacional de Seguros o C.C.S.S., el tiempo que sea necesario, presentando el respectivo comprobante.

PERMISO SIN GOCE DE SALARIO:

Por enfermedad de padres, hermanos, hijos, cónyuge, compañera o compañero, se darán permisos sin goce de salario, hasta por un periodo de ocho días. Todos los permisos sin goce de salario serán otorgados por escrito.

- a. La Municipalidad se compromete a conceder por las circunstancias arriba indicadas, cuando así lo solicite un trabajador, un permiso sin goce de salario hasta por un año.
- b. Quién haya disfrutado de un permiso sin goce de salario, no podrá obtener otro si antes no ha transcurrido un tiempo igual al doble del tiempo del permiso anterior concedido.

CLÁUSULA DÉCIMA SUBSIDIOS Y OTROS BENEFICIOS

ARTICULO 37: La Municipalidad pagará por incapacidad de la Caja Costarricense de Seguro Social, el 100% de los tres primeros días y a partir del cuarto día el porcentaje que le falte para completar el 100% del salario, o sea el 40%.

Los cálculos para el mismo se hará de acuerdo a la reforma establecida en el artículo 35 del Reglamento de Enfermedad y Maternidad de la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTICULO 38: Por incapacidad otorgada por el Instituto Nacional de Seguros, la Municipalidad le dará al trabajador el porcentaje que falte para completar el 100% del salario respectivo. En ningún caso la Municipalidad despedirá a los trabajadores que se encuentren incapacitados durante el lapso de 5 meses. Para gozar de este beneficio se deberá presentar comprobantes del I.N.S. y de la C.C.S.S.

El Comité Sindical respectivo y la Municipalidad trabajará conjuntamente para que el trabajador afectado pueda acogerse al sistema de pensiones de la C.C.S.S.

- 2a. La Municipalidad se compromete a ampliar la cobertura de riesgos de Trabajo, hasta por una hora antes y una hora después de finalizada la jornada laboral del día.
- b. La Municipalidad pagará a todos sus trabajadores el tiempo que sea necesario cuando sea utilizado el servicio del Seguro Social o del I.N.S. (visitas). El trabajador deberá regresar a la Municipalidad después de recurrir al Seguro Social o al I.N.S., cuando su asistencia al mismo sea por la mañana; de lo contrario perderá todo el tiempo utilizado en visitas al mismo por la tarde, si el trabajador pudiera haber regresado a la Municipalidad y no lo hizo así.

En todos los casos de visitas por atención médica, para que se le pague, el trabajador deberá de entregar la boleta de visita de la Institución a la Municipalidad.

ARTICULO 39: En los casos de incapacidad por maternidad la Municipalidad cumplirá con lo establecido en el artículo 95 del Código de Trabajo: Modificado según ley No. 7491, publicada en el Alcance No. 18 a la gaceta No. 99 del 24 de mayo de 1995.

La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres meses posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como periodo mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica podrá ser prorrogado...

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA VIÁTICOS

ARTICULO 40:

- a. La Municipalidad pagará viáticos de acuerdo a la tabla que fija la Contraloría General de la República.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

ARTICULO 41: Los trabajadores municipales tendrán las siguientes medidas de seguridad e higiene:

- a. A cada trabajador, excepto a los de oficina, se le entregará anualmente botas de hule. Se entiende que una vez entregados los que están en mal estado.
- b. Se instalarán botiquines con todos los implementos necesarios para primeros auxilios, en todos los departamento. Estos botiquines deberán ser rebastecidos cada mes, o en el momento en que sea necesario.

- ch. A los trabajadores de Sanidad, se les dará una capa, guantes, carretillos, escobones, arañas, palas, etc. lo que necesiten y que repondrán una vez demostrado que se han gastado.
- d. A los choferes se les dará asientos apropiados y cascos, además se les dará permiso con goce de salario y el transporte, para que se trasladen a renovar la licencia. Los vehículos deberán estar en perfecto estado para conducir.
- e. A los albañiles y carpinteros se les proporcionará los implementos igual que a los trabajadores de Sanidad.
- f. A los oficinistas se les darán todos los implementos de trabajo: dentro de los implementos de trabajo que les corresponde, no se contempla el beneficio del uniforme. Además se mantendrá limpio, tanto las oficinas como los baños y servicios sanitarios.

Tendrán paños en los lavatorios y papel higiénico. Las oficinas gozarán de buena ventilación y luz.
- g. A los notificadores, Inspectores y Mensajeros se les surtirá de bultos o portafolios según corresponda. Se les dará las facilidades para la movilización en su trabajo.

ARTICULO 42. Cuando ocurra un accidente ocasionado por un vehículo municipal y se establezca responsabilidad, comprobándose una falla mecánica y no negligencia del conductor, la Municipalidad deberá correr con las responsabilidades penales y sociales que le corresponden. Entiéndase que también se considerará como negligencia, el hecho de que el Trabajador no reporte la falla mecánica y conduzca el vehículo estando éste en mal estado.

Cuando un conductor reporte debidamente la existencia de una avería peligrosa, y ésta no sea reparada, podrá negarse a conducir el vehículo, sin que por ello se le pueda imponer sanción alguna.

ARTICULO 43: La Municipalidad acatará en materia de seguridad e higiene, lo que dispone sobre la materia el Reglamento Respectivo, Decreto No. 18379-TSS.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA VACACIONES

ARTICULO 44: Los trabajadores de la Municipalidad disfrutaran de sus vacaciones, por año de servicio en forma escalonada de la siguiente manera:

- a. De un año hasta cinco años 15 días hábiles.
- b. De cinco años hasta diez años 20 días hábiles.
- c. De diez años en adelante 25 días hábiles.

} * ^{art.} 146 ^{inciso e}

ARTICULO 45: Las vacaciones, después de cumplidas, no podrán ser retenidas por más de un mes, salvo acuerdo entre las partes.

ARTICULO 46: En cada Departamento o Sección se confeccionará un rol de disfrute de vacaciones, atendiéndose a los principios aquí señalados.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA PAGO DEL AUXILIO DE CESANTÍA

ARTICULO 47: El tope del auxilio de cesantia será de 15 años como máximo, para aquellos trabajadores pensionados por la Caja Costarricense del Seguro Social, por invalidez, vejez y muerte. Se incluye dentro de éste a los trabajadores incapacitados por el Instituto Nacional de Seguros.

ARTICULO 48: El trabajador que desee dar por terminado su contrato de trabajo, de acuerdo a esta Convención Colectiva, recibirá el pago de auxilio de cesantía, en razón de un mes de salario por cada año de servicio y hasta un máximo de 15 años.

Al beneficio de las prestaciones podrán acogerse el número de empleados que en ese momento soporte el presupuesto municipal, siendo un mínimo de uno por año. Se pagarán de acuerdo al orden de las solicitudes presentadas, los empleados que quieran acogerse a este beneficio deberán renunciar a más tardar el 15 de agosto, a efecto de que el monto del auxilio de cesantía, sea incluido en el Presupuesto Ordinario o presupuesto extraordinario y se cancelen en un solo pago, previo visto bueno de la Contraloría General de la República.

ARTICULO 49: Cuando los trabajadores deban separarse por prescripción médica de la C.C.S.S. o el I.N.S., la Municipalidad cancelará lo correspondiente al auxilio de cesantía al Trabajador de una sola vez, si éste así lo solicita, siempre y

cuando se esté en presencia de un caso muy calificado, previa comprobación médica, como por ejemplo una incapacidad permanente, no así para enfermedades o casos que no ameritan separarse definitivamente de su puesto.

Así mismo lo hará con todo aquel que haga solicitud por tener derecho de acuerdo a la ley y a esta Convención Colectiva.

ARTICULO 50: La Municipalidad se compromete a reconocerle a todos los empleados, para todos los efectos, el tiempo laborado en otras instituciones del Estado, públicas, autónomas y semiautónomas.

Los Trabajadores de la Municipalidad, tendrán derecho a los aumentos que decreta el Gobierno para la empresa privada.

CLÁUSULA SÉPTIMA DEBERES DE LOS SERVIDORES MUNICIPALES

ARTICULO 51: SON DEBERES DE LOS SERVIDORES MUNICIPALES:

- a. Prestar los servicios contratados con absoluta dedicación, intensidad y calidad, siendo responsables de sus actos y ejecutando sus tareas y deberes con apego a principios legales, morales y éticos.
- b. Guardar al público toda consideración debida, atenderlo con diligencia, afán de servicio y buen trato, de modo que no se origine queda justificada por mal servicio o atención.
- c. Garantizar a la administración municipal su compromiso en cuanto a la integridad, y fidelidad en su trabajo, de cualquier naturaleza que éste sea en aras de lograr el cumplimiento de los objetivos y la misión de la Municipalidad.
- d. Cuidar, resguardar, preservar y darle el debido uso a los recursos públicos municipales.
- e. Observar en su ámbito de trabajo buenas costumbres y disciplinas, así como un trato respetuoso a sus compañeros de trabajo, superiores y autoridades.
- f. Responder por los daños o perjuicios que pudiesen causar sus errores o los actos manifiestamente negligentes propios de su responsabilidad.
- g. Guardar discreción sobre aspectos relacionados con su trabajo o asuntos vinculados con otras dependencias municipales, cuya divulgación privada pueda usarse contra los intereses de la Municipalidad.

- h. Sugerir en el momento oportuno y ante la instancia administrativa-jerárquica correspondiente, lo que considere adecuado para el mejor desempeño de sus labores.
- i. Observar dignidad en el desempeño de sus cargos.

DE LAS PROHIBICIONES:

ARTICULO 52: Está prohibido a los servidores municipales:

- a. Lo señalada en el artículo 72 del Código de Trabajo.
- b. En el desempeño de sus cargos, actuar para fines distintos a los encomendados en sus contratos de trabajo.
- c. Tener obligaciones laborales en otras entidades públicas o privadas o adquirir compromisos con evidente superposición horario a su contrato laboral con la Municipalidad.
- d. Participar en actividades vinculadas con empresas o intereses privados que puedan causar evidentes perjuicios o competencia con los municipales.
- e. Utilizar o distraer los bienes y recursos municipales en labores, actividades y asignaciones privadas distintas al interés público.
- f. Durante los procesos electorales ejercer actividad política partidaria en el desempeño de sus funciones y durante la jornada laboral; así como violar las normas de neutralidad que establece el Código Electoral.
- g. Aceptar dádivas, obsequios o recompensas que se les ofrezcan como retribución de los actos inherentes a sus empleos.
- h. Solicitar o percibir, sin la anuencia del Concejo, subvenciones de otras entidades públicas por concepto del desempeño de sus funciones.
- i. Penar a sus subordinados con el fin de tomar contra ellos alguna represalia de orden político electoral o que implique violación de cualquier otro derecho, que conceden las leyes.

DE LAS SANCIONES:

ARTICULO 53: Para garantizar el buen servicio y según la gravedad de la falta, podrá imponerse cualesquiera de las siguientes sanciones disciplinarias:

- a. **Amonestación Verbal:** Se hará por faltas leves, a juicio de las personas facultadas para imponer las sanciones, según lo determine el Reglamento Interno del Trabajo.
- b. **Amonestación Escrita:** Se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario dos o más advertencias orales o cuando las leyes del trabajo exijan que se haga un apercibimiento escrito antes de realizar el despido, y en los demás casos que determinen las disposiciones reglamentarias vigentes.
- c. **Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por quince días** una vez escuchados el interesado y los compañeros de trabajo que aquel indique, en todos aquellos casos en que, conforme a las disposiciones reglamentarias vigentes, se cometa una falta de cierta gravedad a los deberes impuestos por el contrato de trabajo.

CLÁUSULA SEXTA GARANTIAS DE CUMPLIMIENTO

ARTICULO 54: Cuando el Sindicato, considere que uno o más actos de la Municipalidad violen esta Convención, así mismo si la Municipalidad considera afectado su derecho, agotarán a primera instancia las vías internas administrativas, dentro de un plazo de diez días laborales siguientes al recibo de la nota de solicitud.

Si no existiera acuerdo, la parte afectada solicitará una reunión de alto nivel, con la participación del Ministerio de Trabajo.

Luego de agotada esta instancia, cualquiera de las partes y el Sindicato principalmente, podrá recurrir a los mecanismos que señala esta Convención Colectiva y las leyes laborales vigentes.

ARTICULO 55: Cualquiera de las partes, podrá plantear una revisión de cualquier punto de la Convención Colectiva de Trabajo, que considere conveniente hacerlo, todo dentro del marco de la Ley.

Cuando se solicita revisión, deberá comunicarse la misma al Departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 56: La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres años, contando a partir del 12 de MARZO de 1998.

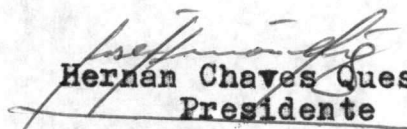
No obstante se entenderá prorrogable por 3 años más, si por lo menos treinta días antes del vencimiento ninguna de las partes manifiesta a la otra, por escrito la decisión de renegociar parcial o totalmente una nueva convención colectiva de trabajo.

Para toda erogación de dinero que tenga que realizar esta municipalidad, para cumplir con esta convención de trabajo, se presupuestará en la primer modificación, o presupuesto extraordinario, que realice la Municipalidad en el año 1998.

CONOCIDO Y ANALIZADO EL DOCUMENTO SOBRE CONVENCION COLECTIVA DE EMPLEADOS MUNICIPALES DE ATENAS, SE APRUEBA EN SESIÓN EXTRAORDINARIA No. 269 DEL 12 DE MARZO DE 1998, POR LO QUE RIGE A PARTIR DE ESTA FECHA.


Wilberth Aguilar Gattens
Ejecutivo Municipal




Hernan Chaves Quesada
Presidente