

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE CARRILLO, GUANACASTE Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE COSTA RICA.
CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1:

La Municipalidad del Cantón de Carrillo, que en adelante se denominará la Municipalidad y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica, como únicos representantes de los Trabajadores Municipales del Cantón de Carrillo, en los intereses profesionales, colectivos e individuales de todos los trabajadores y se compromete a tratar con los Dirigentes Sindicales o sus representantes, todos los problemas o conflictos de orden laboral, económico y cultural que se planteen sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores afiliados, de hacerlo directamente ante la Municipalidad en los asuntos de orden individual de su exclusivo interés.

ARTÍCULO 2:

La Municipalidad y el Sindicato se obligan al cumplimiento de la presente Convención. La Municipalidad se compromete a disponer lo pertinente para que sus Representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas y el Sindicato garantiza el cumplimiento de lo pactado por parte de sus socios.

ARTÍCULO 3:

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 en la Municipalidad.
- c. Las que en el futuro entren a trabajar en la Municipalidad, en los artículos que se les aplica.

Artículo 4: Domicilio de las partes.

Para los efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo, las partes señalan como domicilio LA MUNICIPALIDAD DE CARRILLO 200 ESTE DE COOPEGUANACASTE EN FILADELFIA Cantón de Carrillo en la Provincia de Guanacaste, República de Costa Rica.

ARTÍCULO 5:

La Municipalidad reconoce el derecho de los Miembros de la Junta Directiva de la Filial el Cantón de Carrillo a tener acceso a los diferentes centros de trabajo, con el objeto de constatar el estricto cumplimiento del presente Convenio, Leyes Sociales, Reglamento

Mas

Interno de Trabajo y demás disposiciones, para lo cual, se les dará autorización siempre que no alteren las condiciones normales de trabajo.

De igual forma el Sindicato a solicitud de la Municipalidad deberá intervenir cuando ésta le notifique que sus afiliados están incumpliendo en alguna forma las cláusulas o demás disposiciones legales apuntadas.

La Municipalidad y el Sindicato se comprometen a resolver las gestiones que con el objeto se hagan en un término no mayor A DIEZ DIAS HABILES.

Artículo 6: Ejecución de labores por parte de los trabajadores.

Los trabajadores realizarán las labores encomendadas con la intensidad, cuidado, dedicación y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenidos, observando buenas costumbres y disciplina, bajo la dirección del patrono o de sus representantes, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo, y ejecutarán las labores que los mismos le encomienden dentro de su jornada de trabajo, siempre que sean compatibles con sus aptitudes, estado y condición; y que sea parte de aquellas que formen el contrato de trabajo, de acuerdo con lo que indica el manual descriptivo de funciones para cada puesto, todo de conformidad con los Artículos 101 y siguientes y 107 y siguientes, sección primera y segunda, capítulo II de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 7: Cuando los representantes de la Filial, así como el Secretario General del Sindicato requieran audiencia de parte del Alcalde y/o Jefes para tratar asuntos concernientes a los trabajadores, municipales o del Convenio Colectivo, se les atenderá dentro de un plazo máximo de tres días. Asimismo, la Municipalidad y sus representantes se comprometen a resolver positiva o negativamente las gestiones presentadas por el Sindicato en un plazo máximo de DIEZ días hábiles.

ARTÍCULO 8: Para tratar asuntos relacionados con el cumplimiento de esta Convención Colectiva son representantes de la Municipalidad los que nombre el Concejo Municipal y el Alcalde.

CAPITULO II

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 9:

Para velar por la presente Convención Colectiva de Trabajo y buscar soluciones adecuadas con el espíritu de lograr una auténtica justicia que le aliente la armonía Obrero- Patronal que debe de reinar; se constituye una Junta de Relaciones Laborales que estará integrada por tres delegados de la parte patronal, dos Regidores y el Alcalde o su representante; en igual forma por los trabajadores, tres delegados trabajadores de la Municipalidad, al mismo, cada una de las partes podrán nombrar sus suplentes y sus respectivos asesores;

La Junta de Relaciones deberá elegir un directorio de entre sus miembros, que como mínimo estará formado por un presidente, un secretario y un vocal, dicho directorio durará en función por DOS AÑOS, al finalizar el mismo deberá reelegirse o cambiar su constitución. Cada una de las partes que la integran podrán sustituir sus representantes, comunicándolo al menos con 3 días hábiles de anticipación a la Junta de Relaciones.

El quórum se formará con la concurrencia de la mitad más uno de los miembros que la integran en calidad de propietarios o suplentes, siempre y cuando haya representación de ambas partes. Las decisiones se tomarán válidamente con el voto de por lo menos la mitad más uno de los miembros presentes en la sesión y para que exista acuerdo válido deberá tener la aprobación de ambas partes.

Los integrantes de la Junta de Relaciones Laborales deberán razonar su voto afirmativa o negativamente según su posición. Si un miembro de esta Junta tuviera un asunto pendiente en la Junta de Relaciones Laborales, éste no participará en la resolución de su caso. Igualmente deberá abstenerse de participar en los casos en que sea parte, tenga interés directo en el asunto o haya adelantado criterio de alguna forma sobre el asunto.

ARTÍCULO 10:

La Junta de Relaciones Laborales quedará integrada quince días después de la firma el presente Convenio y se reunirá una vez cada mes en forma ordinaria; previo pedido de cualquiera de las partes interesadas, podrá sesionar extraordinariamente en cualquier momento. El quórum se formará con la mitad más uno del total de sus Miembros y sus resoluciones serán de carácter RECOMENDATIVO.

Impulsará proyectos de Vivienda, Cooperativas de Servicios Múltiples, Centros Vacacionales y otras actividades culturales, para lo cual, la Junta de Relaciones Laborales buscará el respectivo financiamiento e integrará las Comisiones de Trabajo que sean necesarias para la implantación de los mismos; dichas reuniones serán ad-honorem;

En los procesos disciplinarios que se hagan del conocimiento de la Junta, el plazo para recomendar será de 15 días, ampliando dicho plazo, solamente una única vez por la misma cantidad de días.

Además la Junta elaborará su propio reglamento, el cual tendrá que estar listo a más tardar 30(treinta) días después de la primera reunión de la Junta.

FUNCIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 11:

Aspecto Social: Tendrá los siguientes cometidos:

- a.- Propiciar la formación de todo tipo de Cooperativas que se consideren necesarias para el mejoramiento económico- social de los trabajadores de la Municipalidad.

A. V. S.

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 merecido descanso.

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 contar con vivienda propia.

e.- La construcción de los centros de recreo serán por partes iguales: Municipalidad – Empleados.

El anterior artículo compete únicamente a la Junta de Relaciones Laborales.

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 de diálogo se satisfagan las justas reclamaciones a fin de mantenerlas las más cordiales relaciones entre las partes. Para que la Junta intervenga la o el trabajador deberá solicitarlo formalmente a la Junta.

b- Conocer y recomendar en el terreno de los hechos si fuera necesario, de todas las diferencias que con motivo de las relaciones laborales se susciten o puedan suscitarse en la Municipalidad.

c- Conocer y recomendar todos los asuntos relacionados con la disciplina de los trabajadores. Es entendido que desde el momento en que se someto a un asunto a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales se interrumpe la prescripción para ambas partes.

d- 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, RESPETANDO EL DEBIDO PROCESO.

e.- Para proveer y solucionar los conflictos disciplinarios que surja en ocasión de la relación laboral, se entrará a lo que establece el Artículo 149 Y SIGUIENTES del Código Municipal.

g.- Mientras esté en trámite un PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO contra un servidor municipal, éste seguirá laborando siempre y cuando no lo inhabilite para continuar desempeñando su puesto o la falta cometida amerita la suspensión con goce de salario mientras se realiza la investigación.

ASPECTOS LABORAL Y DE SALUD OCUPACIONAL:

- a.- Velar porque los trabajadores y trabajadoras tengan las condiciones mínimas para ejecutar sus labores con esmero e intensidad.
- b.- Verificar por la correcta clasificación y valoración de los puestos, atendiendo la respectiva periodicidad y/o sea solicitado por el trabajador.
- c.-Velar por el correcto desarrollo de los procesos de nombramiento y remoción del personal.
- d.- Velar por todo lo relacionado con la seguridad y salud ocupacional que tiene que existir en el trabajo, tales como: Botiquines, Guantes, Mascarillas, Cascos, Capas, Botas, Uniformes, entre otros.

ASPECTO SINDICAL:

- a.- La afiliación de los trabajadores conllevarán entera libertad y no habrá represalia de ninguna especie por su afiliación.

ASPECTO CULTURAL

La Junta de Relaciones Laborales procurará obtener para los trabajadores municipales, toda especie de ayuda y facilidades para su mejoramiento personal en los aspectos técnico (capacitación), cultural y sindical, que ofrezcan organismos nacionales e internacionales.

CAPITULO III

SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 12:

La Municipalidad estará anuente a contribuir a desarrollar la formación profesional de los trabajadores que en ella laboren, en cooperación con entidades de educación superior y técnica, así como demás facilidades existentes, sin excluir la utilización de instructores de los Institutos mencionados, tanto de centros de formación profesional o dentro de la Municipalidad.

ARTÍCULO 13:

La formación profesional se impartirá a todos los trabajadores de la Municipalidad.

Yva-8

CAPITULO IV

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 14:

Para llenar una plaza vacante o en propiedad, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 128 del código municipal.

ARTÍCULO 15:

a.- Cuando la Oficina de Recursos Humanos saque una plaza a concurso lo hará del conocimiento de todos los empleados mediante comunicación, se hará ocho días hábiles antes de la fecha del concurso.

c.- El comunicado anterior se hará llegar, también, a la Junta de Relaciones Laborales; sin el cumplimiento de estos requisitos se declara nulo el concurso.

CAPITULO V

BENEFICIOS Y EQUIPO DE TRABAJO

ARTICULO 17:

A los trabajadores que se especifiquen a continuación, la Municipalidad les proporcionará gratuitamente los siguientes implementos, que serán de óptima calidad y de uso obligatorio para trabajadores

Para los trabajadores de Campo, Maquinaria, Aseo de Vías, Parqueros: TRES uniformes de óptima calidad, dos pares adecuados para la labor a desempeñar, una vez al año y una capa cada dos años. A los trabajadores que necesiten portafolios o similares, la municipalidad se los proporcionara.

Para los trabajadores administrativos TRES juegos completos de pantalón y camisas o blusa para LA SEMANA Y SERAN ENTREGADOS CADA AÑO.

A todos aquellos trabajadores que requieren algún equipo especial tales como: Guantes, Mascarillas y similares; así como Herramientas para la Seguridad e Higiene del trabajador, la municipalidad se los proporcionara absolutamente sin costo alguno.

Para estos efectos la Municipalidad se compromete a entregar dichos implementos a más tardar el 1 de julio del año correspondiente.

CAPITULO VI

DE LOS DIRIGENTES SINDICALES.

ARTÍCULO 18:

La Municipalidad del Cantón de Carrillo, reconoce el derecho de protección sindical en beneficio de los Dirigentes Sindicales, conforme lo dispuesto en el primer capítulo y demás disposiciones conexas:

a.- No se despedirá a ningún trabajador por desarrollo de actividades sindicales de acuerdo al inciso e).

b.- Ningún Miembro de la Junta Directiva de la Filial podrá ser destituido por el simple hecho de ser Dirigentes de los trabajadores.

c.- La inamovilidad del Dirigente opera desde el momento en que es electo miembro de la Junta Directiva, se mantiene durante el tiempo que dura el cargo y hasta un año después de haber dejado de ejercerlo, SIEMPRE Y CUANDO NO COMETA UNA FALTA SANCIONABLE EN EJERCICIO DE SU FUNCION COMO TRABAJADOR.

d.- En caso de tener que proceder contra un Dirigente, por razones de índole penal, civil o laboral, deberán llevarse a cabo los procedimientos legales del caso y su culpabilidad será determinada, hasta que haya sentencia firme por el tribunal respectivo.

e.- La Municipalidad a través del Alcalde Municipal, concederá con goce de salario, permiso de cuatro horas MENSUALES a los Directivos de la Filial del Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica, a efecto de que puede dedicarse a las labores propias de la Organización. SIN EMBARGO EN CASO DE SER NECESARIO LA FILIAL PODRA SOLICITAR AL ALCALDE UN PERMISO PARA AMPLIAR DICHO HORARIO PARA RESOLVER LA SITUACION QUE SE HAGA DE CONOCIMIENTO.

f.- La Municipalidad concederá permiso sin goce de salario, al Dirigente Sindical de la Filial, que lo solicite para el desempeño de labores propias del Sindicato; el permiso podrá concederse por el tiempo que duren las funciones sindicales, pudiéndose reintegrar a su trabajo sin alteración alguna de los derechos sociales, laborales, etc., que tuviere a su favor. El permiso se concederá hasta por SEIS MESES PRORROGABLES POR UNA UNICA VEZ

CAPITULO VII

DE LOS PERMISOS SOCIALES Y ESTUDIO

ARTÍCULO 19:

A los trabajadores o empleados que Organismos Nacionales e Internacionales les proporcionen becas para estudios sociales, sindicales, cooperativas o para asistir a

J. P. A.

Congresos y otros en el país o en el extranjero, escogido por el Sindicato Contratante de esta Convención y /o por el Organismo, el Alcalde les proporcionará el permiso correspondiente con goce de salario, continuidad del puesto y conservación de todos los derechos, hasta por quince días y cuatro permisos máximo al año. En caso de cursos internacionales fuera del país, éste será por lo que duré la capacitación.

Asimismo, la municipalidad concederá permiso a los Representantes del Sindicato Contratante de esta Convención, cuya asistencia sea requerida para la celebración de sus Asambleas Generales Ordinarias o Extraordinarias. Las solicitudes de permiso deberá hacerlas el Sindicato con no menos de ocho días de anticipación.- Las licencias para las dos Asambleas Generales Ordinarias anuales, así como cualesquiera Asamblea General Extraordinarias serán siempre con goce de salario.

ARTICULO 20:

Todo servidor municipal gozará de licencia con goce de salario en las siguientes ocasiones:

- a.- En caso de alumbramiento de la esposa o compañera del trabajador: Tres días hábiles.
- b.- En caso de fallecimiento de su MADRE Y PADRE ADOPTIVO, padre, madre, conyugue, compañera (o), hijos, hermanos: Cinco días hábiles.
- c.- En caso nupcias: Cinco días hábiles.
- d.- En caso de servidoras municipales, licencia durante un mes anterior y tres meses posteriores al alumbramiento, siempre que dé a luz un niño vivo y en el entendido de que la municipalidad completará el subsidio que recibe la trabajadora de la Caja Costarricense del Seguro Social, a fin de que perciba durante su disfrute de licencia, el salario completo.- En caso de nacimientos prematuros, el tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el período de post-parto.- Por recomendación médica, el Alcalde podrá ampliar la licencia anterior del alumbramiento o reubicar a la trabajadora. DEBERA ACREDITAR EN EL REGISTRO MUNICIPAL CORRESPONDIENTE EL HIJO O EL ADOPTADO.
- e.- Asimismo, cuando los trabajadores tengan derecho sobre las incapacidades debidamente expedidas por médicos de la Caja Costarricense del Seguro Social en los casos protegidos por ese régimen o por el Instituto Nacional de Seguros si se trata de un riesgo del trabajo y que se extiendan éstas por más de 4 días naturales consecutivos, de forma simultánea a la institución respectiva que gire el porcentaje de subsidio que la Ley y sus reglamentos le fijen, la Municipalidad a su vez completará el porcentaje a fin de que el trabajador reciba el 100% de su salario, como subsidio de incapacidad durante su recuperación y mientras se reincorpora a sus labores. Para los casos de licencias por maternidad ese subsidio se aplicará y cubrirá para todo el tiempo que sea concedida la incapacidad laboral por el médico tratante

CAPITULO VIII

DE LOS SALARIOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 21:

Todos los trabajadores de la Municipalidad devengarán un salario igual al de los demás trabajadores de igual o similar categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, religión, edad o ideología política, o de cualquier índole, en el caso de trabajadores de jornales, como cuadrillas de vías públicas, sanidad, recolección y otros similares, no habrá discriminación de salarios; quiere decir que todos tendrán un salario igual, excepto los obreros especializados y de los aumentos que se hagan por antigüedad.- Los trabajadores que ingresen por primera vez, entrarán ganando el salario básico legal. SIEMPRE Y CUANDO CUMPLA CON LOS REQUISITOS, LEGALES ACEDMICOS QUE ESTABLECE EL MANUAL DE CLASES DE LA MUNICIPALIDAD DE CARRILLO.

ARTÍCULO 22:

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

- a.- Supresión del cargo.
- b.- Jubilación.
- c.- Fallecimiento.
- d. Despido con responsabilidad patronal PARA LOS TRABAJADORES INTERINOS.

Por los anteriores conceptos, tendrá derecho el trabajador como cesantía, la de un mes de salario por cada año de servicio y hasta un máximo de 17 años.

Tal indemnización, la Municipalidad la cancelará en un plazo no mayor de sesenta (60) días, a excepción del punto c) que se depositará en el Tribunal respectivo.

ARTÍCULO 23:

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

ARTÍCULO 24:

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

- a.- Sí han laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, disfrutaran de quince días hábiles de vacaciones.

Mos

- b.- Sí han laborado durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas, disfrutaran de veinte días hábiles de vacaciones.
- c.- Sí han laborado durante diez años o más, disfrutaran de treinta días hábiles de vacaciones.
- d.- Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se le computaran para el disfrute de sus vacaciones.

ARTÍCULO 25:

La Municipalidad contribuirá para los funerales de sus trabajadores, conyugue, compañera(o), padres e hijos e entenados menores de dieciocho años en la siguiente forma

- a.- ₡ 250.000 por deceso del trabajador.

La Municipalidad se compromete a partir de la firma de esta Convención a suscribir una Póliza de Vida para todos los trabajadores con una cobertura asegurada que no sea menor al millón de colones, y que la misma se incremente de acuerdo al crecimiento presupuestario anual.

CAPITULO IX

DEL PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 26:

Todo trabajador que para el servicio regular ingrese a la Municipalidad tendrá un período de prueba de noventa días. Dentro del período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato de trabajo sin previo aviso y sin responsabilidad alguna, ni de ninguna especie, salvo excepciones de ley. Quedando en propiedad, el concepto antigüedad se considera como derecho adquirido irrenunciable.

ARTÍCULO 27:

Cuando un empleado sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente, sea éste con remuneración o no, los primeros sesenta días se consideraran como prueba, excepto los puestos con cargo de Jefatura cuyo plazo será de noventa días, pudiendo cualquiera de las partes solicitar ser regresado a su antigua posición exactamente en las mismas condiciones que tenía antes de que se operara el cambio.

CAPITULO X

DE LOS DESPIDOS Y SANCIONES

ARTÍCULO 28:

Ningún trabajador podrá ser destituido sin causa justa estipulada en las Leyes, Código de Trabajo, Código Municipal o Reglamento Interno de Trabajo, ni aún con el pago de prestaciones legales, no obstante la Municipalidad podrá dar por concluido los contratos de trabajo previo pago de sus prestaciones, que pudiera corresponderle de acuerdo a esta Convención y cuando estime que el pago será comprendido en alguna de las siguientes excepciones:

- 1.- Reducción forzosa de trabajo, para conseguir una más eficaz y económica organización.
- 2.- Toda reorganización o fortalecimiento de la Municipalidad será aprobada por el Concejo Municipal.

Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba será considerado como trabajador permanente de la Municipalidad y no podrá ser destituido sino hubiere incurrido en faltas o causales específicas de la presente Convención Colectiva, Código de Trabajo, debidamente comprobadas por la Junta de Relaciones Laborales.

En los casos que la Municipalidad considere que un trabajador ha incurrido en causas justas de despido, éste continuara laborando, SALVO LOS CASOS DE MEDIDA CAUTELAR,

En los casos en que se probare que no había justificación para el despido, PREVIA SENTENCIA JUDICIAL, la Municipalidad CANCELARA LOS TRACTOS QUE INDIQUE LA SENTENCIA JUCICIAL

CAPITULO XI

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 29:

Los trabajadores de presupuesto y jornales de la Municipalidad, laboraran con el siguiente horario:

PLANTA ADMINISTRATIVA: (Presupuesto):

Entrada de Lunes a Viernes: 7:30.a.m.

Salida de Lunes a Viernes: 4:30 P. M.

56-5

Trabajadores de Campo, Aseo de Vías, Parqueros, Maquinaria, Recolección de Basura

Entrada de Lunes a Viernes: 6.00 A.M.

Salida de Lunes a Viernes: 2:00 P.M.

Con sesenta minutos para almorzar, los Sábados de 6.a.m a 11.a.m.

CAPITULO XII

DE LOS AUMENTOS DE SALARIOS

ARTÍCULO 30:

La Municipalidad y el Sindicato, por medio de sus delegados se comprometen según este Convenio a revisar y a negociar los salarios con los representantes de los trabajadores:

CAPITULO XIII

DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCION

ARTÍCULO 31:

Esta Convención no implica renuncia por parte de los trabajadores, de los derechos, ventajas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban y de las que en el futuro llegaran a disfrutar; derivados de sus contratos de trabajo individuales, el uso y costumbres; los convenios anteriores o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo o Código Municipal.

Es entendido que mientras duren las negociaciones de una nueva Convención Colectiva, ésta seguirá rigiendo hasta que la nueva entre en vigencia, PARA TAL EFECTO LAS PARTES TENDRAN COMO PLAZO LO SEÑALADO EN ARTICULO 56 DEL CODIGO DE TRABAJO.

El sindicato contratante y la Municipalidad, a través de la Junta a de Relaciones Laborales podrán proponer al Concejo Municipal revisiones parciales a cualesquiera de los artículos de esta Convención, los aprobados por el Concejo Municipal, se incorporarán como adendum a la misma.- Cualquier negociación en este sentido será tramitada y depositada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

ARTÍCULO 32:

Para los efectos de los artículos anteriores, la Corporación reconoce al Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica, el cual se denomina el Sindicato, como el único representante de los trabajadores afiliados; aunque así lo deseen para todo aquello que concierne a sus relaciones laborales.

ARTÍCULO 33:

La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una duración de dos años a partir del 27 de agosto del 2013 -----,

En fe de lo anterior firmamos en el Cantón de Carrillo, a las dieciséis horas con cuarenta cinco minuto del 27 de agosto del 2013 (SESION 35-2013)


Lic. Carlos Cantillo Álvarez
Alcalde Municipal
René Contreras Sandoval
Presidente Municipal. a.i


Sr. Rafaela Cantillo Cantillo
Presidenta del Sindicato Trabajadores Municipales


Lic. Leonardo Araya Montero
Secretario General del Sindicato

Y Kors