Teléfono 51-00-58 - Apartado 298

Cartago, Costa Rica

MUNICIPALIDAD DEL CANTON CENTRAL DE CARTAGO

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

PREAMBULO

De conformidad con los artículos 54, 55, siguientes y concordantes del Código de Trabajo, se celebra la siguiente Convención Colectiva de Trabajo, entre la Municipalidad del Cantón Central de Cartago y el Síndicato Unitario de Trabajadores-Municipales de la Provincia de Cartago (SUNTRAMUPC), afiliado a la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT).

CAPITULO 1

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

Artículo 1.- La Municipalidad reconoce al Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de la Provincia de Cartago (SUNTRAMUPC), como el representante del interés laboral de los trabajadores, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales. Se compromete a tratar con los representantes del Sindicato los problemas y gestiones de este orden que planteen, sin perjuicio del derecho de los trabajadores de hacerlo directamente a los representantes de la Municipalidad, en asuntos de su incumbencia, y siempre que no afecte el interés colectivo de los trabajadores y del Sindicato en cuanto al ámbito de esta Convención, ni se contravengan las disposiciones de la misma. De igual forma la Municipalidad reconoce la personería del Sindicato para representar a través de su Junta Directiva a sus afiliados en cuanto a sus intereses, conforme a lo establecido por el artículo 360 del Código de Trabajo. Los Trabajadores se comprometen a desempeñar las labores a ellos encomendadas según sus respectivos contratos de trabajo e instrucciones de sus superiores, en la forma más eficiente posible conforme sus aptitudes físicas y mentales.

Artículo 2.- El Sindicato podrá proponer al Concejo Municipal, cuando lo considere conveniente, proyectos referentes al bienestar de sus afiliados, los cuales deberán conocerse y resolverse en un plazo no mayor de 30 días hábiles.-- Sin perjuicio de los trámites Administrativos que deban efectuarse.

Artículo 3.- La Municipalidad mantendrá una política respetuosa de todas las garantías que otorguen a los trabajadores y sus organizaciones sociales, la Constitución Política, Convenios Internacionales incorporados legalmente a la legislación laboral costarricense, Código de Trabajo, Código Municipal y Reglamento Interior de Trabajo. Dichas disposiciones legales girarán instrucciones --

claras y precisas a jefes y demás funcionarios, con potestad de mando, para que las acaten. La Municipalidad no ejecutará acciones que tiendan a la desafiliación de los trabajadores como tampoco ejercera discriminación alguna entre sus trabajadores, sean o no sindicalizados. A las mismas disposiciones legales que darán sujetos el Sindicato y los trabajadores así como también a los controles legales y Administrativos a que está sujeta la Municipalidad.

CAPITULO II

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 4.- A. La Municipalidad reconoce el derecho del Secretario General o el de cualquiera de los miembros de la Junta Directiva a ingresar a todos los lugares de trabajo, con el objeto de constatar el estricto cumplimiento de lo pactado y de las leyes laborales.

B.- Con el objeto de tratar asuntos relacionados con esta Convención podrán las personas indicadas en el párrafo anterior celebrar reuniones con los trabajadores.

C.- Los ingresos a los lugares de trabajo y las reuniones con los trabajadores quedarán sujetos a los siguientes requisitos:

1.- Los ingresos a los lugares de trabajo deberán de realizarse ordenadamente y deberán de coordinarse con la Dirección Ejecutiva con 24 horas de anticipación.

2.- Para la celebración de reuniones con los trabajadores, deberá solicitarse permiso a la Dirección Ejecutiva con debida antelación

3.- Obtenido el permiso para la celebración de reuniones con los trabajadores, éstas se celebraran venticuatro horas después debiendo destinarse para ello la última hora de labores de la jornada ordinaria del día viernes.

4.- El sindicato deberá de presentar a la Oficina de Personal una lista de asistencia a la reunión. Los Trabajadores interesados en asistir a las reuniones deberán de solicitar permiso a la Oficina de Personal, permiso que se tramitará a través del Jefe Inmediato respectivo.

5.- El sindicato deberá de presentar a la Oficina de Personal una lista de asistencia a la reunión en la cual debe de consignarse el nombre y la firma de

los asistentes a la reunión. La inasistencia del trabajador a la reunión equivale a ausencia del trabajo en forma injustificada para efectos de sanción.

6.- Las reuniones podrán llevarse a cabo como máximo tres veces por mes, o cuando el sindicato lo considere de urgencia, previa autorización escrita del Ejecutivo Municipal.

7.- Los ingresos a los lugares de trabajo y las reuniones de los Trabajadores Municipales deberán de producirse salvaguardando y garantizando la continuidad de los servicios, de manera que no se produzca perjuicio de los mismos.

Artículo 5.- El Ejecutivo Municipal concederá permiso de dos horas por semana a quienes sean miembros de la Junta Directiva del Sindicato y las seccionales, con el fin de que realicen sus reuniones semanales ordinarias. Cuando un trabajador de la Municipalidad sea miembro de la Junta Directiva CUT, la Municipalidad le otorgará permiso con goce de salario, una vez al mes para que asista a las reuniones de dicha Federación. Para los efectos de inasistencia a estas reuniones, se aplicará lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 6.- A. La Municipalidad concederá un permiso de dos horas a todos los trabajadores afiliados al Sindicato para asistir a las Asambleas Generales Ordinarias y de medio período. Esas dos horas serán la últimas dos horas del período laboral. Para estos efectos el Sindicato se compromete a presentar la lista de asistentes a la Asamblea, en la Oficina de Personal, en caso de inasistencia se aplicará lo dispuesto en el artículo 4 en cuanto a sanciones.

B.- La Municipalidad, por medio del Ejecutivo Municipal, concederá con goce de salario un permiso de hasta ocho horas semanales a un dirigente que designe el Sindicato, a efecto de que puedan dedicarse a labores de organización y formación propias del Sindicato. Dicho permiso deberá solicitarse por escrito y con 48 horas de anticipación. Estas 8 horas semanales serán distribuidas entre las últimas horas diarias del período o jornada laboral.

C.- La Municipalidad concederá un permiso de 6 meses, cada 4 años, con goce de salario para estudios sindicales a nivel internacional, a dos dirigentes, después de esa fecha ambos podrán terminar sus estudios, sin goce de salario, hasta completar un año. Lo anterior previa autorización del Concejo, el cual tomará en cuenta el carácter democrático de los estudios a realizar.

D.- La Municipalidad cada año dará permiso con goce de salario a dos miembros de la Junta Directiva del Sindicato, para que asistan al Congreso Nacional Sindical; para los congresos extraordinarios se deberá contar con el permiso del

Ejecutivo Municipal.

E.- La Municipalidad dará al Sindicato la suma de ¢10.000.00 en los quince días antes de la celebración del primero de mayo.

F.- La Municipalidad imprimirá en folletos una cantidad no menor de 500 ejemplares de la presente Convención Colectiva, estos serán entregados al Sindicato para su respectiva distribución. La Municipalidad concederá un espacio dentro de este folleto al Sindicato a fin de que coloque una leyenda alusiva a la Convención.

CAPITULO III

DE LOS PERMISOS SOCIALES Y ESTUDIOS

Artículo 7.- A.- Los trabajadores que los organismos nacionales e internacionales ~~e internacionales~~ les proporcionen beneficios como becas, para estudios relacionados con materias que interesen directamente a la Municipalidad, el Ejecutivo les proporcionará el permiso correspondiente con goce de salario, continuaran en sus puestos y conservarán todos los derechos. Lo anterior de conformidad con el inciso IV del artículo 149 del Código Municipal. El número de favorecidos no podrá ser mayor de cuatro personas por año.

B.- La Municipalidad destinará para disfrute de sus empleados e hijos de éstos, que estudien ya sea en secundaria, universitaria, vocacional, en adiestramiento, en centros de enseñanza reconocidos oficialmente vespertinos o nocturnos, un 35% del total de becas que anualmente se autorizan. El goce de la beca será por el plazo necesario y previa comprobación del Centro de Enseñanza, quedando los beneficios sujetos a los reglamentos que rigen la materia.

C.- La Municipalidad concederá un permiso de 10 horas semanales con goce de salario por estudios universitarios. El Ejecutivo Municipal concederá permiso con goce de salario a sus trabajadores en general en los siguientes casos:

1.- En caso de defunción del Padre, Madre, Conyuge, compañera o compañero hijos y hermanos, ocho días calendario.

2.- Por enfermedad grave del conyuge, compañera o compañero, hijos, padres, mediante la presentación del dictamen médico correspondiente, cuatro días hábiles.

3.- Por contraer nupcias, ocho días calendario.

4.- En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, tres días hábiles.

5.- La Municipalidad dará a las trabajadoras Municipales una canastilla o los gastos por ₡1.500.00 para cubrirla en los casos de nacimientos de los hijos de éstas.

6.- En caso de Incapacidad por embarazo regirá lo dispuesto en el Código de Trabajo.

7.- Para las citas judiciales, la Municipalidad dará a sus trabajadores todo el tiempo necesario, con goce de salario, previa comprobación al rspecto.

CAPITULO IV

OTROS BENEFICIOS

Artículo 8.- La Municipalidad conviene prestar a excepción del Salón de Sesiones, instalaciones adecuadas para realizar asambleas generales, previa solicitud a quien corresponda, de conformidad con los reglamentos municipales vigentes. La Municipalidad conviene en suministrar una oficina dentro del Palacio Municipal, o fuera de éste, al Sindicato para que sea destinada al cumplimiento de sus fines, todo en concordancia con las disposiciones reglamentarias correspondientes. Cuando los recursos municipales lo permitan podrá la Municipalidad otorgar al Sindicato otro local para actividades expansivas. La oficina mencionada anteriormente deberá tener electricidad, extensión telefónica para servicio interno. El servicio telefónico externo se dará a través de la central siguiendo las políticas reglamentarias y de control vigentes. Asímismo la Municipalidad suministrará al Sindicato una máquina de escribir en buen estado y un escritorio, todo lo anterior se cumplirá cuando la Municipalidad tenga disponibilidad de esos recursos. Provisionalmente la oficina que ocupa la Asociación Solidarista será compartida con el Sindicato. Además de lo anterior se garantiza:

A.- La Municipalidad concederá una hora para almorzar en beneficio de los empleados que trabajan jornada ordinaria continua; la que no deben laborar más de cinco seguidas sin que se produzca este beneficio. El tiempo a que se refiere este inciso se entiende incorporado a la jornada de tiempo.

B.- Los choferes y operadores de máquinaria, tendrán los beneficios antes citados y en caso de accidente en que resultare condenado, la Municipalidad pagará el total de lo condenado y se le rebajará en cuotas semanales o quincenales según

corresponda. Cuando el trabajador demuestre en el juicio respectivo que la maquinaria o vehículo municipal se encontraba al momento del accidente en estado mecánico deficiente y así se consignse en el fallo o sentencia, el monto total de la condenatoria será asumido por la Municipalidad.

C.- Todo Empleado Municipal que se acoja a cualesquiera de los regímenes de pensiones vigentes debe presentar ante la Oficina de Personal Municipal a más tardar el día 15 de julio la intención de pensión, a fin de incluir en el presupuesto ordinario siguiente los montos que corresponden por concepto de prestaciones legales. En caso de pensión por invalidez la Municipalidad se compromete a acelerar los trámites necesarios tendiente al proyecto de prestaciones legales sujeta a las limitaciones del caso. Cuando el empleado haya trabajado para la Municipalidad por un período de 12 años hasta 25 años el límite de sus prestaciones serán 12 meses, y de 25 años y un día en adelante será de 15 meses.

D.- En adelante se considerará en la Municipalidad de Cartago, la indemnización laboral como un derecho adquirido, para todos los trabajadores que deseen acogerse a la renuncia de acuerdo a la siguiente escala y porcentajes:

De 10 a 20 años, 60% de indemnización laboral.

De 20 años en adelante, 75% de indemnización.

El pago de las mismas deberán hacerse después de cuatro meses de haberse presentado la solicitud. Para tal efecto la Municipalidad consignará la suma correspondiente. No obstante, si la suma se agotare o no fuese aprobada a tiempo podrá acogerse al beneficio antes citado, teniendo la Municipalidad que presupuestar su indemnización a más tardar en el presupuesto siguiente, aunque si existiere la posibilidad económica se deberá hacer antes.

E.- El auxilio de cesantía tendrá como base un mes de salario para cada año de servicio o fracción no menor de seis meses, con el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios de los últimos seis meses anteriores a la cesantía del trabajador, con sujeción a lo que establece el inciso C. de este artículo. El pago de lo anterior deberá hacerse efectivo dentro de un plazo de 4 meses, salvo limitaciones legales del caso.

F.- La Municipalidad colaborará con la suma de ₡50.000.00 en útiles escolares, con el objeto de ser distribuidos entre los hijos de los empleados. Esta contribución se hará anualmente y deberá incluirse en los respectivos presupuestos.-- La Comisión de Educación, ———— deberá hacer un censo previo para determinar las necesidades y efectuará tal distribución. Los útiles deberán estar comprados por lo menos quince días antes del inicio de las lecciones en el mes de

marzo.

G.- La Municipalidad contribuirá para los gastos de entierros de los trabajadores padres, madres, cónyuges o compañero (a) e hijos que fallecieren, de acuerdo con la siguiente escala:

Por muerte del trabajador, veinte mil colones.

Por muerte del padre, madre, compañera o compañero e hijos, dos mil quinientos - colones.

Artículo 9.- Ambas partes se comprometen a guardarse entre sí las debidas consideraciones y respeto, así como a contestar por escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo, toda correspondencia que por cuestiones laborales, se cruse entra las mismas. Se exceptúa de lo anterior al Concejo Municipal ante el cual deberán seguirse los trámites establecidos legalmente.

Artículo 10.- La Municipalidad se compromete a prestar al Sindicato los servicios y equipo disponibles para la confección de comunicados escritos a los trabajadores.

Artículo 11.- Cuando el Secretario General del Sindicato o el representante que él designe requiera audiencia para tratar asuntos laborales, la Municipalidad - los atenderá en plazo de 24 horas a partir de la presentación de la solicitud al funcionario correspondiente.

Artículo 12.- Cuando se llegare a realizar labores por medio de contratistas, - éstos se obligan solidariamente en su gestión con la Municipalidad, en el tanto utilicen empleados municipales, para la realización de sus cometidos. Lo anterior para el cumplimiento de esta Convención de conformidad con el párrafo primero del artículo 3 del Código de Trabajo.

Artículo 13.- La Municipalidad concederá al Sindicato el espacio necesario para la comunicación gráfica en uno de los edificios, en caso de que estas carteleras resulten insuficientes para dar espacio al Sindicato se instalarán otras nuevas. La determinación de espacio fijo para esas carteleras se hará de común - acuerdo.

Artículo 14.- Las partes reconocen que cualquier cambio en los métodos o prácticas de trabajo establecidas, deben hacerse de conformidad con las disposiciones y necesidades reales de la Municipalidad. Sin embargo, dichos cambios no deberán perjudicar al trabajador en cuanto a su salario y demás derechos adquiridos,

El período de prueba para que el servidor adquiera todos los derechos establecidos en el Código de Trabajo, en virtud de ascenso o traslado, será de 27 días hábiles a partir de su nombramiento, y de 3 meses cuando ingrese por primera vez a la institución. Se tomará en cuenta como período de prueba el tiempo laborado interinamente. Los trabajadores que hubieren laborado interinamente para la Municipalidad y pasaren posteriormente a laborar en propiedad, se les reconocerá el período laborado en forma interina para todos los efectos de antigüedad, cesantía, vacaciones, ascenso, etc., siempre y cuando la relación laboral fuere continua e ininterrumpida.

Artículo 15.- La Municipalidad conviene en comunicar por escrito y con cinco días hábiles de anticipación a los trabajadores, toda instrucción tendiente a modificar los horarios de trabajo.

Artículo 16.- Todo el personal está en la obligación de presentarse puntualmente en su puesto de trabajo; sin embargo, si por cualquier circunstancia un trabajador sufriere un retraso, las Municipalidad concederá un margen de espera hasta por diez minutos después de la entrada. Posterior a ese tiempo se considerará llegada tardía. Transcurridos veinte minutos adicionales de la hora de entrada, perderá el salario correspondiente a esa jornada, siempre y cuando no justifique su llegada tardía, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo.--- Para efectos de sanciones las llegadas tardías computarán mensualmente de acuerdo con las siguientes disposiciones:

a) Por una, amonestación verbal.

b) Por dos, amonestación escrita.

c) Por tres, suspensión por un día sin goce de salario.

d) Por cuatro, suspensión hasta de tres días sin goce de Salario.

e) Por cinco, suspensión hasta de ocho días sin goce de Salario.

f) Por más de cinco, despido sin responsabilidad patronal.

CAPITULO V

OBLIGACIONES

Artículo 17.- Además de las obligaciones consignadas en el Código Municipal, Código de Trabajo y Legislación Laboral conexa, son también obligaciones de los trabajadores:

1.- Prestar los servicios personalmente, en forma regular y continua de acuerdo con los respectivos contratos de trabajo o relación laboral y dentro de la jornada de trabajo;

2.- Observar buenas costumbres en sus relaciones laborales, en el trato con el público, con sus compañeros de trabajo, jefes y superiores, Regidores y Síndicos y demás funcionarios municipales.

3.- Comportarse correctamente en el desempeño de su cargo y evitar comportamiento escandaloso en la vida privada y social que afecten o lesionen el buen nombre de la Municipalidad, cuando sean de evidente notoriedad pública y casos excepcionales.

4.- Responder económicamente de los daños que causen intencionalmente o que se deban a su negligencia o descuidos manifiestos y absolutamente inexcusables.

5.- Reportar a la Municipalidad o a sus representantes, los daños e imprudencia de otros compañeros de trabajo que causen perjuicio a la misma.

6.- Tratar al público con esmero y educación, procurando servirle en forma eficiente para que no tenga queja alguna.

7.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado, dedicación y esmero apropiados que la función de cada uno requiera, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

8.- Entregar las obras con el debido acabado, de acuerdo a normas de calidad establecidas por el Reglamento respectivo de la Municipalidad, así como también informar a tiempo de las obras defectuosas.

9.- Limpiar las máquinas, útiles, vehículos, instrumentos y demás elementos de trabajo que se les faciliten para la ejecución del mismo, y velar porque no sufran más deterioro que el normal, de acuerdo con las condiciones usuales del trabajo, siendo responsables de los daños que sufran aquellos por su propia negligencia o culpa, y restituir a la Municipalidad los materiales no usados. No serán responsables los trabajadores por este deterioro normal ni del que resulte por caso fortituito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción de dicho equipo de trabajo, debiendo informar en estos casos, al jefe superior inmediato del mal estado del equipo.

10.- Tener absoluta reserva sobre los asuntos administrativos internos y técnicos de la Municipalidad, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Institución, y la discreción necesaria sobre lo relacionado con su trabajo que, por su naturaleza o en virtud de disposiciones legales o instrucciones especiales lo requieran, aún después de cesado en el cargo. Todo lo anterior sin perjuicio de la obligación en que están de denunciar ante quien corresponda los hechos incorrectos o penales de que tengan noticia.

11.- Colaborar con el adiestramiento de los nuevos empleados, de manera que éstos se instalen en su puesto y ejerzan sus funciones en el menor tiempo posible.

12.- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de la Municipalidad o de sus representantes, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo, y ejecutar las labores que los mismos les encomienden, dentro de la jornada de trabajo siempre que sean compatibles con sus aptitudes, estado o condición y que sean aquellas que formen parte del contrato o relación laboral.

13.- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses de la Municipalidad, o algún compañero de trabajo, estén en peligro, nada de lo cual les dará derecho a remuneración adicional.

14.- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud de la Municipalidad, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición de un organismo oficial de Salubridad Pública o Seguridad Social, con cualquier motivo.

15.- Rendir los informes solicitados por el Concejo y otros superiores, con motivo de alguna circunstancia especial.

16.- Desarrollar las labores dentro de un ambiente de seriedad y armonía, concentrando cada trabajador la atención en la obra o labor que está realizando, a fin de que éstas resulten de la mejor calidad posible.

17.- Los trabajadores deberán seguir los sistemas de trabajo de manera que se obtenga el máximo de orden y productividad, en beneficio de la Institución.

18.- Avisar cuando no pueda asistir al trabajo, en el entendido que el solo hecho de avisar no exime al trabajador de la obligación de justificar la ausencia.

19.- Vestir en forma correcta durante las horas de trabajo, de conformidad-

con el puesto que desempeñan y los lugares donde se prestan los servicios.

20.- Presentarse en sus puestos de trabajo dispuesto a iniciar sus labores a las horas correspondientes, y no suspender el trabajo antes de las horas de salida indicadas.

21.- Observar normas de urbanidad y cultura en el uso de los servicios sanitarios y reportar cualquier anomalía que se encuentre en ellos.

22.- Informar a la Municipalidad o sus representantes, cualquier irregularidad que se cometiere en su contra por extraños o empleados, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieren caberle si informado de ellas no diera noticia a la Municipalidad.

23.- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que señale la Municipalidad o sus representantes, para la seguridad y protección del personal, instalaciones, trabajos, maquinarias, materiales, etc.

24.- Dar aviso inmediato al Jefe que corresponda, y a la Oficina de Personal de cualquier accidente que sufrieran en la ejecución de las labores.

25.- Inmediatamente que se detecte manifestación o cualquier otro signo de alarma que haga presumir evidente peligro para algún trabajador, sus compañeros estarán en la obligación de auxiliarlo en la medida de sus posibilidades.

26.- Acatar las instrucciones y órdenes que les dicten sus superiores sobre el buen manejo de las máquinas, útiles, vehículos y demás instrumentos que se les facilite.

27.- Al terminar la jornada desconectar el equipo de trabajo y verificar que el mismo se encuentre en buen estado para iniciar la siguiente jornada laboral.

28.- Los empleados o encargados de la custodia, administración y disposición del patrimonio municipal, deben rendir cuentas en el momento que los representantes municipales lo dispongan, debiendo presentar el dinero que se encuentra en su poder, comprobantes, facturas y otros documentos que le hayan sido entregados, en razón de sus cargos.

29.- Asistir a cursos de entrenamientos o conferencias relacionadas con sus funciones, que dicte la Municipalidad o sus representantes. El tiempo empleado en ello se considerará como de trabajo efectivo.

30.- Solicitar los materiales necesarios para la ejecución de la labor a fin de no motivar el abandono de las mismas, bajo pretesto de no contar con el material de trabajo requerido.

31.- Acatar y hacer cumplir las medidas que tiendan a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

CAPITULO VI

PROHIBICIONES

Artículo 18.- Además de las prohibiciones consignadas en el Código Municipal, Código de Trabajo y demás Legislación Laboral conexa, queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

1.- Abandonar el trabajo en horas de labor, sin causa justificada o sin permiso del respectivo jefe.

2.- Ocupar tiempo, dentro de la jornada de trabajo, en asuntos personales o ajenos a las labores que se hayan encomendado.

3.- Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.

4.- Tratar de resolver por medio de la violencia, de hecho o de palabra, las dificultades que surjan durante la realización del trabajo o la permanencia en la Municipalidad.

5.- Intervenir en forma oficiosa cuando un jefe llame la atención a un subalterno.

6.- Mantener conversaciones innecesarias con los compañeros de trabajo y con terceras personas, en perjuicio o demora de las labores que estuviera ejecutando y tenga encomendadas, afectando en igual forma las labores y disciplina de otros empleados.

7.- Realizar por cuenta de la Municipalidad, labores ajenas a ella, aunque sus Jefes lo dispusieran, salvo los casos autorizados por la Ley.

8.- Recibir visitas de carácter personal notorias durante las horas de trabajo excepto en casos de urgencia.

9.- Hacer uso indebido o abusivo de los teléfonos municipales o disponer -

de ellos sin acatar las normas dictadas al efecto por la Municipalidad.

10.- La no presentación del empleado a su lugar de trabajo inmediatamente después de registrada su asistencia; extralimitarse en el tiempo otorgado para descansos entre jornada, e ingerir alimentos en el tiempo efectivo de trabajo.

11.- Hacer durante el trabajo propaganda política-electoral o contraria a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor.

12.- Obstaculizar la ejecución de labores de los compañeros de trabajo innecesariamente, y por cualquier medio.

13.- Hacer uso indebido de las herramientas y demás implementos de trabajo de propiedad Municipal, empleándolos para fines distintos de aquellos a los que están normalmente destinados.

14.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, con excepción de las personas debidamente autorizadas por la Municipalidad.

15.- Desobedecer las órdenes de los superiores jerárquicos dictadas con objeto de su contrato y relación de trabajo.

16.- Tratar incorrectamente al público en las relaciones derivadas de la prestación de servicios de la Municipalidad.

17.- Dedicarse dentro de la jornada de trabajo a cualquier actividad personal, sea o no lucrativa, que no esté comprendida dentro del contrato de trabajo.

18.- Solicitar o recibir dádivas, justificaciones o remuneraciones de cualquier clase, por ejecución de funciones propias de sus labores o cargo.

19.- Que el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra sus compañeros de trabajo.

20.- Impedir o entorpecer el cumplimeinto de las medidas de seguridad en la operación del trabajo; o negarse a usar el equipo de protección personal, en buen estado, sin motivo justificado.

21.- Contribuir deliberadamente en el ocultamiento, extravío o sustracción de documentos, herramientas y demás pertenencias de la Municipalidad. Queda entendido que lo anterior procede para los empleados, que se les compruebe la in-

tención de daños a la Municipalidad. En cuanto a los empleados que deben trabajar continuamente con documentos, sólo serán responsables por ellos, en tanto los mantengan en su custodia. A efecto del párrafo anterior, la Secretaría Municipal, debe emplear un sistema aprobado por el Ejecutivo Municipal, mediante el cual se disponga la forma de prestar las Actas Municipales, los expedientes de las actas o los documentos que los acompañan, así como su forma de entrega. El Ejecutivo Municipal realizará las gestiones necesarias para que se instale en la Municipalidad un Archivo Central, el cual estará regido por un reglamento que a ese efecto confeccione.

22.- Hacer valer la influencia derivada de su encargo, aunque no medie remuneración, en favor de personas que por sus vinculaciones o negocios hacen uso de los servicios que presta la Municipalidad.

23.- Escribir leyendas, pegar carteles o avisos contrarios a la moral y a las buenas costumbres, en las paredes de cualquiera de las instalaciones municipales.

24.- Hacer valer la condición de servidor municipal, o invocarla, para obtener ventajas de cualquier índole.

CAPITULO VII

OTRAS GARANTIAS

Artículo 19.- Cuando un trabajador que desempeña sus labores conduciendo un vehículo formalmente alquilado por la Municipalidad o propiedad Municipal, sufra un accidente de tránsito , y como consecuencia de éste se vea privado de su libertad, la Municipalidad y siempre que no se le impute, por parte de las autoridades competentes, manejar en estado de embriaguez o bajo efecto de estupefacientes, le proporcionará asesoría legal y la fianza necesaria para obtener su libertad.

Artículo 20.- La Municipalidad reconocerá a los trabajadores que por razones de servicio tengan que salir a laborar fuera de las instalaciones de la misma, los viáticos que según el caso se refiera, lo que comprende alojamiento, de acuerdo a lo establecido por la Contraloría General de la República. Queda entendido que los viáticos no forman parte del salario, sino que son medios para la prestación del servicio.

Artículo 21.- En caso de que ocurran desperfectos en el funcionamiento de la máquinas o vehículos, ya que requieran estar fuera de servicio temporalmente, los trabajadores, sin mengua del salario ordinario y extraordinario que les

corresponda, serán destinados a la prestación de servicios propios de la Municipalidad compatibles con sus condiciones físicas y mentales, sin que ello signifique cambios fundamentales o permanentes en sus condiciones de trabajo.

Para imponer una sanción cualquiera, la Municipalidad tomará en cuenta no sólo - la mayor o menor gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su realización, sino la circunstancia, el tiempo desempeñado por el trabajador, su capacidad, - eficiencia, iniciativa, conducta, honradez y demás factores de su hoja o expe--- diente de servicios.

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

CAPITULO VIII

Artículo 22.- Para el control, funcionamiento y aplicación de esta Convención Colectiva funcionará en la Municipalidad una Junta de Relaciones Laborales, la cual será permanente. Todo lo relacionado con problemas laborales, colectivos o individuales serán del conocimiento de esta Junta, la cual emitirá su criterio al respecto. La integración de este órgano se hará de la siguiente manera:

A.- Cuatro miembros propietarios y dos suplentes distribuidos así: dos propietarios y un suplente por la Municipalidad. Dos propietarios y un suplente por el Sindicato; entre los cuales se eligirán al Presidente y al Secretario en la primera sesión.

B.- Corresponderá al Presidente: hacer las convocatorias a sesiones ordinarias- y extraordinarias y dirigir los debates de los asuntos a tratar. Corresponderá- al Secretario: Levantar el acta de las sesiones, la cual deberá ser aprobada y firmada en la sesión siguiente.

Funciones, Derechos y Atribuciones de la Junta de Relaciones Laborales son las - siguientes:

1. Reunirse una vez cada quince días en forma ordinaria y extraordinariamente cuando una de las partes convoque.

2. La sola presentación de una agenda por cualquiera de las partes implicará convocatoria extraordinaria; ésta deberá presentarse con un mínimo de tres - días hábiles ante la Secretaría Municipal y el Ejecutivo, los cuales deberán to

verá el asunto en un término no mayor de cinco días hábiles.

B.- No estando de acuerdo el empleado con lo dispuesto por el Jefe Inmediato podrá llevar la queja ante el Ejecutivo Municipal, quien lo resolverá en un término no mayor de cinco días hábiles.

C.- De estar en desacuerdo el empleado con lo dispuesto por el Ejecutivo Municipal, lo elevará ante la Junta de Relaciones Laborales, organismo que resolverá mediante investigación, en un plazo no mayor de tres días hábiles.

Artículo 24.- Cualquier resolución que afecte favorablemente o desfavorablemente al trabajador, deberá sercomunicada por escrito y con copia al Sindicato, para que a partir de la notificación se le aporten las pruebas de descargo que corresponda.

Artículo 25.- Todos aquellos actos o disposiciones que se realicen en contravención de la presente Convención Colectiva serán nulos, y por lo tanto no se derivarán consecuencias de ninguna naturaleza para el afectado, el cual podrá exigir la reparación del daño o perjuicio de conformidad con la ley. La violación de cualesquiera de las normas de la presente Convención Colectiva por parte de la Municipalidad o del Sindicato, serán sancionadas con lo que al respecto establece el Código de Trabajo y leyes conexas. Si al entrar en vigencia la presente Convención Colectiva, existieren convenios, disposiciones o costumbres sobre aspectos no regulados en este cuerpo normativo, permanecerán aquellos que más favorecen al trabajador.

CAPITULO X

DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 26.- A. No podrán exigirse méritos a los solicitantes para ser acreedores a una plaza vacante que no sean indispensables para el desempeño de las mismas.

B.- Los factores que deben de tomarse en cuenta para la adjudicación de la plaza que la Municipalidad declare vacante, serán los siguientes: capacidad, estudio, experiencia, proximidad del cargo, calificación de méritos, puntualidad y antigüedad. La relación que debe darse a estos factores en el orden citado, salvo por la naturaleza de la plaza a llenarse, deben de tomarse en cuenta para el desempe-

No de la misma, la mayor o menor necesidad de determinadas cualidades. La Municipalidad deberá hacer la designación que proceda dentro del plazo de 30 días hábiles contados a partir del vencimiento del término señalado para la recepción de solicitudes. Los trabajadores tendrán derecho a examinar personalmente su expediente.

C.- La Municipalidad estimulará la carrera administrativa y de superación de los trabajadores, para lo cual las plazas vacantes, la creación de nuevos puestos, se sacarán a concurso interno, donde participarán todos los trabajadores que reunan requisitos . En caso de inopia o si ninguno de los empleados haya mostrado interés en concursar, la plaza vacante se sacará a concurso público una vez que haya obtenido la autorización de la Autoridad Presupuestaria. En estos casos se observará lo que al respecto establece el artículo 147 del Código Municipal. Estas disposiciones se acatarán mientras esté vigente la Ley de la Autoridad Presupuestaria.

D.- Tratándose de profesionales, el nombramiento debe ajustarse a lo que indique la Ley del respectivo Colegio, Ley de Administración Financiera de la República y el Reglamento de la Contratación Administrativa.

E.- Cuando la Oficina de Personal saque a concurso una plaza, lo hará del conocimiento de los trabajadores mediante publicaciones colocadas en lugares visibles. Dichas publicaciones se harán con 15 días de anticipación a la fecha del concurso.

CAPITULO XI

CLASIFICACION Y VALORACION DE PUESTOS

Artículo 27.- A. La Municipalidad garantiza el establecimiento y el funcionamiento de un régimen de clasificación y valoración de puestos, el cual será sometido a revisión cada dos años. Cuando se produjera un reclamo individual del servidor , ya que considera que su puesto ha sido mal clasificado o valorado deberá plantear la inconformidad ante la Oficina de Personal la cual estudiará y resolverá el caso, conjuntamente con el Ejecutivo Municipal, en un plazo no mayor de un mes calendario, contado a partir de recibo o presentación del reclamo ante la Oficina de Personal. En caso de que el reclamo resultare procedente, e implicare aumento de salario el pago de dicho aumento quedará sujeto a la aprobación de la modificación respectiva por parte de la Contraloría General de la República. En un período no mayor de seis meses la Municipalidad se compromete a tener

un estudio de clasificación y valoración de puestos a partir de la firma de este Convenio, el cual deberá entrar en vigencia el año siguiente.

B.- La Municipalidad equiparará los salarios de acuerdo al Manual Descriptivo de Puestos, previa negociación con el Sindicato.

C.- La Municipalidad establecerá un incentivo a los trabajadores municipales sobre su salario, consistente en un aumento procentual anual, según sus calificaciones de servicios, con base a una hoja de control elaborada por la Oficina de Personal, conforme a la siguiente tabla: de 80 a 89 consistente en un 2% anual, de 90 a 94 consistente en un 5% anual, de 95 en adelante consistente en un 6% anual sobre el salario a partir de enero de 1989 y con base a una hoja de control que será elaborada por la Oficina de Personal.

Artículo 28.- Todo lo relacionado con infracciones y sus sanciones correspondientes, será tramitado por la Oficina de Personal, conforme a las disposiciones del Título V, artículo 153 del Código Municipal y el Reglamento. En lo que se refiere a suspensión y despido, el acto final deberá ser impuesto directamente por el Ejecutivo.

Las faltas en que incurran los trabajadores serán sancionadas con las siguientes medidas disciplinarias:

a. Amonestación Verbal

b. Apercibimiento escrito

c. Suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por 5 días

d. Suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por 15 días

e. Despido sin responsabilidad patronal

Tales sanciones se aplicarán en cada caso atendiendo a la gravedad de la falta.— Las medidas disciplinarias c., d., y e. anteriormente indicadas solo serán acordadas por el Ejecutivo Municipal de conformidad con el artículo 57, inciso f) y artículo 153 del Código Municipal.

La amonestación verbal se aplicará en los siguientes casos:

a. Cuando la Oficina de Personal, a su juicio estime que el trabajador ha cometido alguna falta a su contrato de trabajo, y considere que no amerita una sanción mayor.

b. En los casos expresamente previstos en esta Convención.

El apercibimiento escrito se aplicará en los siguientes casos:

a. Cuando se haya amonestado en los términos del artículo anterior y el trabajador incurra nuevamente en la misma falta.

b. Cuando incumpla las obligaciones establecidas en la presente Convención Colectiva, si la falta no diere mérito para una sanción mayor o el despido sin responsabilidad patronal.

c. En los casos especialmente previstos por el Reglamento Interior de Trabajo.

d. En los demás casos previstos por las leyes de trabajo.

La suspensión de trabajo sin goce de salario y el eventual despido sin responsabilidad patronal se aplicará en los siguientes casos:

a. Cuando el Trabajador, después de haber sido apercibido por escrito, incurra nuevamente en la falta que la motivó, se aplicará en este caso la suspensión que establece el inciso c) del artículo 57 del Reglamento Interior de Trabajo; si el trabajador incurre nuevamente en la misma falta, se aplicará la suspensión indicada en el inciso d) del artículo 57 del Reglamento Interior de Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior la Municipalidad podrá optar por el despido del trabajador sin responsabilidad patronal.

b. Cuando el trabajador viole alguna de las prohibiciones establecidas en la presente Convención Colectiva.

CAPITULO XII

RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 29.- Todos los Trabajadores Municipales deben estar protegidos mediante pólizas de riesgos profesionales. En caso de enfermedad, incapacidad o accidentes comunes o profesionales, la Municipalidad pagará al trabajador el salario hasta por 7 meses. La cancelación de esta obligación se realizará en forma habitual de pago al personal. Si con posterioridad a este período de incapacidad de 7 meses, sean estos continuos o descontinuos y acumulados durante los últimos 12 meses, el Trabajador no se ha recuperado, la Municipalidad lo cesará de sus funciones cancelando la indemnización laboral correspondiente a las prestaciones legales, más un 25% de lo que le corresponde de las mismas, según las leyes vigentes. La Municipalidad pagará a la Caja Costarricense de Seguro Social la cuota patronal por el seguro de todos los trabajadores y deducirá del salario de cada uno de ellos la cuota obrera que corresponda.

Todo trabajador que necesite de los servicios de la Caja Costarricense del Seguro Social, deberá solicitar el respectivo permiso a su jefe inmediato y debe gestionar con los personeros de la Institución aseguradora la tarjeta de control de tiempo empleado en esas diligencias, la que devolverá a la Oficina de Personal,- justificando su ausencia ante la Municipalidad, en los términos del inciso d) del artículo 55 del Relgamento Interior de Trabajo.

La Municipalidad dará siempre el permiso necesario para que el trabajador reciba los servicios del Seguro Social, en los términos del inciso d) artículo 55 del - Reglamento Interior de Trabajo.

El trabajador que tenga una cita para un día prefijado debe avisar a la Oficina- de Personal con tres días de anticipación por lo menos, a fin de que ésta dis-- ponga lo pertinente, con el objeto de no entorpecer la buena marcha de la Municipalidad.

Las incapacidades por maternidad, enfermedad o riesgos profesionales, deben ser certificados por un médico de la correspondiente Institución aseguradora.

De conformidad con lo establecido en el artículo 256 del Código de Trabajo, el patrono debe dar aviso al Instituto Nacional de Seguros del accidente profesional que ocurra a sus trabajadores, dentro del término de cuarenta y ocho horas - contadas a partir de su acaicimiento o desde que tenga conocimiento del mismo.

Si la Municipalidad incumple esta obligación será quien debe correr con las responsabilidades que de ella se deriven.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 255 del Código de Trabajo, todo - trabajador tiene la obligación, dentro de las 48 horas siguientes contadas a partir del día en que le ocurre cualquier accidente profesional, de dar aviso en la Oficina de Personal, dado que si el trabajador incumple esta obligación, podrá - perder sus derechos ante el Instituto Nacional de Seguros por falta de asistencia oportuna.

La Oficina de Personal está en la obligación de instruir a los trabajadores, en el sentido indicado en el párrafo anterior, según se determina en el párrafo segundo del artículo 221 de la Ley de Riesgos.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código de Trabajo, para efectos de los párrafos anteriores, RIESGOS PROFESIONALES son los accidentes a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de la Municipalidad.

Se entiende por Accidentes de Trabajo , toda lesión corporal que el trabajador - sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo y durante el tiempo que lo realiza, siempre y cuando dicha lesión sea producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior. La enfermedad profesional se presenta bajo la forma de un proceso lento y continuo proveniente de una causa igualmente lenta y durable; aunque bien puede presentarse en forma repentina y violenta, siempre que su evolución haya sido progresiva en el organismo del individuo afectado.

Para los casos de incapacidad laboral por enfermedad, la Municipalidad se sujetará a lo dispuesto en los artículos 79 y 80 del Código de Trabajo.

En cuanto a la servidora incapacidad por maternidad y aborto no intencional o - parto prematuro no viable, se estará a lo dispuesto por los artículos 95 y 96 -- del Código de Trabajo, y 40 y siguientes del Reglamento de Seguros, Enfermedad y Maternidad de la Caja Costarricense de Seguro Social, en lo que afecte al personal femenino.

CAPITULO XIII

DE LA PROTECCION DE LOS DIRIGENTES SINDICALES

Artículo 30.- La Municipalidad reconoce el derecho de protección sindical-- en beneficio de los dirigentes sindicales, conforme a lo dispuesto en el presente artículo y en esta Convención Colectiva y demás disposiciones conexas tal como el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) sobre la libertad - sindical y la protección del derecho de sindicalizarse, (Convenio Nº 87 de 1948 y Ley Nº 2561 del 11 de mayo de 1960).

CAPITULO XIV

DE LAS VACACIONES

Artículo 31.- Cada jefe de departamento elaborará y consultará con los trabajadores, anualmente, un cuadro de vacaciones de los trabajadores, debiendo notificarlos individualmente por lo menos con treinta días de anticipación a la fecha en que gozarán de este beneficio. Casos especiales serán considerados por el jefe de departamento a solicitud del funcionario.

Las vacaciones se fijan en la siguiente forma:

a. Si han trabajado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozarán de - 15 días hábiles de vacaciones.

b. Si han trabajado durante cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozarán de 22 días hábiles

c. Si han trabajado durante diez años y cincuenta- semanas o más gozarán de 30 días hábiles.

Durante la primera quincena del mes de enero, los jefes de departamento presentarán al Jefe de Personal, un plan de vacaciones y a su vez el Ejecutivo en ese mismo lapso remitirá a la Corporación el cuadro de vacaciones de los funcionarios - de nombramiento del Concejo. El Jefe de Personal Presentará su plan al Ejecutivo Municipal para su aprobación. Transcurrido el mes de enero sin haberse resuelto-

nada sobre el plan presentado, se tendrá por aprobado.

Los planes o cuadros deben confeccionarse tomando en cuenta que no se altere la continuidad y eficiencia del servicio público.

En defecto de los planes o cuadros indicados en los artículos 38 y 39 del Reglamento Interior de Trabajo, la Oficina de Personal señalará, a solicitud del servidor interesado, dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumpla el período legal para el disfrute de vacaciones, la fecha en que gozarán de tal beneficio.

Transcurridas las quince semanas para obtener el derecho al disfrute de vacaciones sin haberlo logrado total o parcialmente, prescribirá el mismo, excepto en casos contemplados en el artículo 41 del Reglamento Autónomo Interno de Trabajo.

Si el contrato laboral termina antes de cumplirse las respectivas cincuenta semanas de trabajo se pagarán las vacaciones de inmediato en la proporción correspondiente de acuerdo con el respectivo término de vacaciones aquí establecido y el tiempo laborado; y si el contrato concluyera después de haberse cumplido esas cincuenta semanas y aún no se hayan otorgado las vacaciones se pagarán éstas en su totalidad conforme a las reglas aquí establecidas.

Para efecto del disfrute de vacaciones, no interrumpen la continuidad del trabajo: las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por la Ley, sus reglamentaciones, las incapacidades justificadas para trabajar, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

El pago de vacaciones lo hará la Municipalidad con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el servidor durante las últimas cincuenta semanas de labores, o período menor ordinario del derecho o vaca-- ciones proporcionales.

No se considerarán remuneraciones los subsidios recibidos de instituciones aseguradoras o incapacidades para el trabajo, y por consiguiente las cantidades que - perciban los trabajadores por esos conceptos no entrarán en los cálculos para el pago de vacaciones.

Los respectivos términos para el párrafo trasanterior y el presente, se contarán a partir del cumplimiento del día en que el servidor adquiera su derecho a vacaciones.

Los trabajadores gozarán sin interrupción del período de vacaciones. Excepcionalmente podrán dividirse en dos períodos como máximo, cuando así lo convengan el servidor y el superior y siempre que se trate de labores de índole tan especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Podrán acumularse las vacaciones de dos períodos consecutivos y nunca más, por una sola vez en un período de cinco años, cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza y otras similares que dificulten especialmente su reemplazo y previo acuerdo entre el empleado, el respectivo superior y la Oficina de Personal.

Las faltas de asistencia al trabajo con pago total de salario podrán deducirse del período de vacaciones, hasta un máximo de dos días consecutivos en un mismo mes calendario y con la justificación respectiva a satisfacción del Departamento de Personal.

Las vacaciones son absolutamente incompensables por dinero y estará prohibido negociar, directa o indirectamente con ellas a través o por medio de compensaciones.

CAPITULO XV

DE LA SEGURIDAD Y LA HIGIENE

Artículo 32.- De acuerdo con el artículo 193 siguientes y concordantes del Código de Trabajo, la Municipalidad se compromete a adoptar las medidas necesrias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que presten sus servicios o permanezcan en los centros de Trabajo; para estos efectos se integrará 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.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

1.- Velar por que en los locales de trabajo, existan las condiciones mínimas de seguridad e higiene para un buen desenvolvimiento de las actividades asignadas.

2.- Vigilar por el cumplimiento de las normas relativas a seguridad e higiene estipuladas en el Código de Trabajo y leyes conexas.

3.- Constituir los Comités necesarios de seguridad e higiene en cada lugar de trabajo y donde las condiciones lo ameriten.

4.- Revisar períodicamente las instalaciones y el equipo para recomendar -- las medidas necesarias, las cuales deberá acatar la Municipalidad y hacerlas efectivas en el plazo fijado por la Comisión y de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria y económica de la Municipalidad.

5.- Elaborar y mantener al día un Reglamento sobre seguridad e higiene en el trabajo.

6.- Investigar las causas de los riesgos profesionales y proponer las medidas necesarias para evitarlas.

Artículo 33.- La Jornada de trabajo para los que laboran continuamente en agua será de 6 horas diarias. Los trabajadores que inicien su jornada de trabajo en agua, no podrán luego ser transferidos durante el transcurso de la misma, modificándoseles en consecuencia la jornada de seis horas de trabajo. La Municipalidad aceptará las medidas necesarias de seguridad e higiene para preservar la salud y seguridad de los trabajadores, especialmente de aquellos que laboran en contacto con el agua.

Artículo 34.- La Municipalidad proveerá útiles y equipo de protección personal a aquellos empleados que por la índole de sus funciones estén expuestos a accidentes o a contraer enfermedades profesionales. Será obligación ineludible - por parte del trabajador el uso de equipo y útiles en mención. La negativa injustificada será considerada falta grave para los efectos legales. Si la Municipalidad no suple dicho equipo en los tres meses siguientes a la firma de esta Convención el empleado no estará obligado a desempeñar las funciones encomendadas al -- cargo, sin perjuicio de que le asignen otras labores similares.

La Municipalidad se compromete a mantener dicho equipo en condiciones para su - uso. En el plantel se acondicionarán y mejorarán los servicios sanitarios y de lavado. En ellos se tendrá jabón de tipo desinfectante.

Artículo 35.- Se acondicionará un comedor en el plantel, que reuna las condiciones mínimas necesarias, para que los trabajadores puedan tomar alimentos. -- Este se ubicará en el lugar que determine el Ejecutivo y el Sindicato.

Artículo 36.- La Municipalidad se compromete a poner en ejecución todas - las medidas de seguridad e higiene que recomiende el Departamento de Higiene del Ministerio de Trabajo y el I.N.S.- También ambas partes convienen en solicitar- al Departamento de Seguridad e Higiene y a la Comisión de Salud Laboral, (COSAL), inspecciones periódicas. La Municipalidad mantendrá botiquines debidamente equi-

Municipalidad del Cantón Central de Cartago

Teléfono 51-00-58 - Apartado 298

Cartago, Costa Rica

pados para primeros auxilios en cada lugar de trabajo y cuando las cuadrillas -- tengan que desplazarse a un lugar alejado.

Artículo 37.- Cuando los vehículos Municipales sean utilizados para el - transporte de los trabajadores Municipales y su respectiva herramienta, deberán- de estar equipados con el correspondiente manteado. Esta medida la Municipali-- dad la pondrá en práctica a más tardar dos meses después de la firma de la pre-- sente Convención Colectiva.

El equipo y material de trabajo deberán de transportarse en forma independiente- de los trabajadores y su herramienta.

Artículo 38.- Cuando las cuadrillas se encuentren fuera del perímetro de la Ciudad, se deberán transportar con tiempo a fin de asegurarse que la jornada- de trabajo no se alargue por motivos de transporte o lejanía. La Municipalidad- se compromete a trasladar las herramientas hasta su lugar de trabajo.

CAPITULO XVI

DE LOS BENEFICIOS Y EQUIPO DE TRABAJO

Artículo 39.- La Municipalidad le proporcionará a todos los trabajadores, con las excepciones establecidas, los siguientes beneficios:

UNIFORMES: Se entregarán a todos los empleados dos uniformes por año, excepto a los de oficina. Constará de pantalón y camisa.

BOTAS DE HULE Y ZAPATOS: Se les entregará un par de botas de hule y un par de zapatos por año a los trabajadores de los siguientes Departamentos: Sanidad, Re colección de Basura, Mercado, Relleno Sanitario, Acueductos y Obras".

Se les dará además a los trabajadores de los departamentos que se mencionan lo siguiente:

DEPARTAMENTO DE SANIDAD: Una capa de dos piezas y guantes cada año para cada - trabajador.

CHOFERES: Se les dará asientos apropiados, conforme lo recomienda la comisión - de salud ocupacional, asímismo se les pagará los gastos por concepto de renova--

ción de licencia a todos los choferes que conducen vehículos municipales, así como también se les dotará de anteojos protectores y cascos a los choferes que conducen maquinaria pesada. Los vehículos deberán estar en perfecto estado para conducir.

DEPARTAMENTO DE OBRAS: Se les suministrará delantales y guantes de cuero y además herramientas elementales e indispensables.

OFICINISTAS: Se les dará todos los implementos de trabajo, además se les suministrará paños para los lavatorios, jabón, papel higiénico. Las oficinas se mantendrán limpias y con buena ventilación.

NOTIFICADORES, INSPECTORES Y MENSAJERO: Se les dotará de capa de dos piezas, paraguas y un bulto.

MECANICOS, AYUDANTES DE TALLER: Se les dará una capa de dos piezas cada año y su respectivo uniforme.

PERFORADOR: Además de los uniformes, orejeras para el ruido de las recomendadas por el INS, anteojos y una capa de dos piezas.

CONSERJES: Se les dotará de dos uniformes, dos pares de zapatos por año adecuados para el trabajo.

GUARDAS: Se les suministrará capas de dos piezas, uniformes, focos, zapatos y armas de fuego debidamente registradas, con sus respectivas municiones.

PARQUIMETRISTAS: Se les suministrará dos uniformes, dos pares de zapatos y una capa por año.

CAPITULO XVII

DE LOS SALARIOS, LOS AUMENTOS SALARIALES

Artículo 40.- Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás compañeros con igual o similar categoría, sin descriminación alguna, excepto en aquellos casos que se incrementen por razones de méritos o antigüedad.

Artículo 41.- Cuando el Gobierno de la República decrota un aumento de sa

larios, la Municipalidad se compromete a revisar con el Sindicato los salarios de sus trabajadores. Para estos efectos, los recursos económicos para financiar eventuales aumentos serán tomados a través de las políticas tributarias que establecen el Concejo Municipal. La Municipalidad tomará como salario base, el salario bruto percibido por el trabajador, y en ningún momento se podrán rebajar los derechos adquiridos, está será la base para culcular el aumento del 8% para cada cinco años de laborar para la Institución. En caso de que se produjeran aumentos de salarios, se tomará siempre como base el nuevo total del sueldo y sobre esta se sacará el aumento quinquenal.

Los aumentos estarán en vigencia desde los primeros días del mes de enero y julio. Para cubrir ambos aumentos, la Municipalidad destinará las partidas correspondientes en el presupuesto ordinario. En caso de que la antigüedad se cumpla durante el primer semestre o en el transcurso del año, ésta debe registrarse desde luego por la partida respectiva, en una modificación extraordinaria.

Los aumentos se determinarán por la elevación en el costo de la vida, pérdida del valor o poder adquisitivo de la moneda, los fenómenos, recesión, devaluación y otros de carácter fiscal o económico.

CAPITULO XXII

GARANTIA DE CUMPLIMIENTO

Artículo 42.- A. La Municipalidad tomará las medidas necesarias para que sus representantes en la dirección de labores y quienes se desempeñen en puestos de confianza cumplan con las leyes y reglamentos de la materia, debiendo tomar por lo consiguiente las medidas que se estimen convenientes a efecto de que se de el debido y estricto cumplimiento a la misma.

B.- Los derechos que las leyes y reglamentos reconocen o lleguen a reconocer a los trabajadores, quedan automáticamente incorporados a la presente Convención Colectiva. Cuando nuevas leyes o reglamentos sustituyen parcial o totalmente los beneficios de la Convención a ésta se incorporarán únicamente la proporción y el sentido en que la nueva ley supere las normas de este Instrumento, a fin de evitar su disminución.

C.- El Sindicato firmante de la presente, así como sus afiliados se comprometen a no recurrir a los procedimientos en los conflictos colectivos, siempre y cuando durante la vigencia de esta Convención, la Municipalidad no la viole total o parcialmente. En caso de incumplimiento por parte de la Municipalidad de alguna de las disposiciones del presente Instrumento, asunto en negociación directa con la Municipalidad y el Sindicato sin obtener resultados positivos en

un término de quince días hábiles, el Sindicato recurrirá al procedimiento de-conciliación estipulado en los artículos 500 y siguientes del Código de Trabajo. El procedimiento será planteado ante el Juzgado de Trabajo competente, desde - ese momento queda planteado el conflicto para efectos de los artículos 502, 503 del Cpodigo de Trabajo.

La Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) se constituye garante de las obligaciones asumidas por el Sindicato en la presente Convención Colectiva de Trabajo a partir de la firma.

Lo aquí dispuesto no perjudica los beneficios obtenidos por los trabajadores - en virtud de Convenciones anteriores.

Artículo 43.- La presente Convención entrará en vigencia a partir de su firma y depósito en la oficina respectiva del Ministerio de Trabajo y Seguri-- dad Social, la cual tendrá una vigencia de dos años.

Artículo 44.- Esta Convención Colectiva se podrá prorrogar en caso de que ninguna de las partes lo denuncie.

FIRMAN POR LA MUNICIPALIDAD DE CARTAGO

William Gerardo Vividavicencio Masís
Presidente Municipal

Jesús Aguilar Garita
Regidor

José A. Leiva Martínez
Regidor

Rodrigo Campos Guevara
Síndico

Rogelio Coto MOnge
Ejecutivo Municipal

POR EL SINDICATO

Juan Luis Cordero Segura
Secretario General

Carlos Luis Obando Brenes

firma. 17 hrs del 29-Nov.89.

Vigencia: 2 años.-

Municipalidad del Cantón Central de Cartago

Teléfono 51-00-58 - Apartado 298

Cartago, Costa Rica

Al ser los veintinueve días del mes de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve, a las diecisiete horas, se firma la presente Con-- vención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Cartago, según- artículos números tercero y segundo de las Actas números cuatrocien tos ochenta y cuatrocientos ochenta y dos de sesiones celebradas el quince y veintiuno de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve.

Rogelio Coto Monge, Ejecutivo Municipal

William Gerardo Villavicencio Masis, Presidente Municipal

Rodrigo Campos Guevara, Síndico

Jesús Aguilar Garita, Regidor

José Alberto Leiva Martínez, Regidor

Carlos Luis Obando Brenes

Juan Luis Cordero Segura, Secretario General del Sindicato

27 de noviembre de 1989

Señorita
Ligia María Solano González
Secretaria General
Presente

Estimada señorita

Para su conocimiento me permito comunicarle lo dispuesto por el Concejo Municipal del Cantón Central de Cartago, en artículo 2º del Acta Nº 482 de sesión celebrada el 21 de noviembre del año en curso.-

FIRMAS CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.-
La Presidencia manifiesta que de conformidad con lo acordado por el Concejo Municipal en el artículo 3º del Acta Nº 480, del 15 de noviembre de 1989, - que es la aprobación de la Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Cartago, mediante el cual también se fijó la presente sesión ordinaria para el acto de la firma de la Convención Colectiva, y en vista de que están ausentes varias personas de ambas partes y que les corresponde firmar el documento, es lo conveniente comisionar y autorizar a la Secretaría General Municipal para que recoja las firmas del caso.- Se acuerda por unanimidad y en firme: Comisionar y autorizar a la Secretaría General Municipal para que proceda a recoger las firmas del caso para la Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Cartago, de conformidad con lo acordado por el Concejo Municipal en el artículo 3º del Acta Nº 480, del 15 de noviembre de 1989, para su posterior depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; envíese copia de este acuerdo a quien corresponda.-

Atentamente,

Bernardo Portuguez Calderón
SECRETARIO DE ACTAS MUNICIPALES

MUNICIPALIDAD DE CARTAGO · SECRETARÍA ·

maría/

cc: Ejecutivo Municipal
Sr. Juan Luis Cordero S., Secretario Sindicato de Empleados Municipales
Archivo