

PRIMERA CONVENCION COLECTIVA ENTRE LA ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y LA ENTIDAD SOCIAL MUNICIPALIDAD DE CURRIDABAT

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
OS CANELAS  
Departamento de Relaciones de Trabajo  
Recibido a las 10:40 horas  
Del 26 MAR 1998  
Firma de quien recibe  
Kass

**PREAMBULO**

La Municipalidad de Curridabat, que en lo sucesivo se denominará "La Municipalidad" y la Asociación Nacional de Empleados Públicos, que en lo sucesivo se denominará "El Sindicato".-

Conviene en celebrar la presente **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**, de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo y la cual surtirá efecto en la Municipalidad de Curridabat y que regulará las condiciones de trabajo que se ejecuten o llegar a ejecutar en esa condición después de firmado el Convenio.-

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1**

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

**Artículo 2**

La Municipalidad reconoce y autoriza el funcionamiento en todos sus centros de trabajo de la seccional del Sindicato, constituidas de conformidad con lo dispuesto por los estatutos de la Organización Sindical, lo mismo de aquellos que llegaren a constituirse.-

**Artículo 3**

La Municipalidad reconoce y autoriza el libre acceso a todos los centros de trabajo de los Miembros de la Junta Directiva Nacional de la ANEP, sus delegados laborales, sus funcionarios y miembros directos de la Seccionales de ANEP, para realizar actividades propias de su función sindical. En igual forma, cuando se trate de conflictos laborales, constatar el cumplimiento de lo pactado en la presente convención Colectiva, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones legislativas o reglamentarias aplicables.-

#### **Artículo 4**

La Municipalidad se compromete a no ejercer acción alguna como presiones, halagos, promesas, etc., que tiendan a lograr la separación de los trabajadores afiliados al sindicato, asimismo, se abstendrá de intervenir directa o indirectamente en el fomento de organizaciones que crean paralelismo o que separen al trabajador de su organización sindical. Cuando el sindicato contratante denuncie alguna violación a la presente cláusula y la misma se compruebe debidamente, se aplicará al funcionario responsable la sanción correspondiente.-

#### **Artículo 5**

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

#### **Artículo 6**

Cuando algún miembro del Sindicato, Directivo Nacional o de Seccional, o bien el representante que éstos designen requiera audiencia de parte del Ejecutivo y/o jefes Administrativos para tratar asuntos concernientes a los trabajadores municipales, trátase o no de la aplicación del presente convenio, se procurará atender su solicitudes lo antes posibles.-

### **DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

#### **Artículo 7**

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

- a) La Junta estará integrada por seis miembros propietarios y seis suplentes, distribuidos así: tres propietarios y tres suplentes designados por la Municipalidad, tres propietarios y sus suplentes nombrados en asamblea General y acreditados por la Junta Directiva Nacional de ANEP, la Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de un año. El presidente se elegirá por la parte que corresponda, en la primera sesión del Período. Quedará integrada 15 días después de la firma de esta Convención Colectiva.-

- b) Los miembros serán nombrados por períodos de un año podrán, ser reelectos por quien los hubiere designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse asesorar conforme las circunstancias lo requieran.-
- c) La Junta será un organismo permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. El quórum lo formarán: cuatro de sus seis miembros.-
- d) La Junta sesionará en la Municipalidad, para hacerlo en otro lugar es necesario previamente que la decisión se tome por acuerdo unánime de sus miembros. No obstante, las sesiones serán convocadas por el Presidente o por tres de sus miembros. Para que dichas sesiones puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado y entregarse por escrito a todos sus miembros con veinticuatro horas de anticipación. El quórum para sesionar lo constituirá la presencia de al menos cuatro de sus integrantes.-
- e) Los asuntos que se sometan al conocimiento de la Junta se decidirán por simple mayoría de los miembros presentes. El acuerdo ha que llegue la Junta será remitido al señor Ejecutivo para lo que corresponda.-
- f) La resolución del Ejecutivo Municipal, podrá ser apelada ante el Juez de Trabajo que corresponda, dentro de los cinco días siguientes de su notificación a todas las partes. La apelación podrá ser interpuesta por el interesado o por cualquiera de las partes firmantes de la presente Convención Colectiva, no obstante, mientras no exista resolución judicial que revoque la resolución deberá ser conocido por ambas partes.-
- g) Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales tendrá en caso de ser necesario el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta, a cualquier reunión o actividad propia del cargo.-

## Artículo 8

La Junta de Relaciones Laborales tendrán las siguientes funciones y atribuciones, sin perjuicio de cualquier otras que las partes o la presente Convención le señalen de previo a su ejecución:

- a) Conocerá toda sanción disciplinaria.-
- b) Conocerá toda solicitud del trabajador, respecto de todo acto o resolución que considere afecte sus derechos.-
- c) Conocerá toda gestión de traslado de puestos, contra la cual el trabajador perjudicado aduzca inconformidad, personalmente o por medio del sindicato a solicitud del trabajador.-
- d) Conocerá respecto a los resultados de los concursos internos cuando uno de los participantes se lo solicite.-
- e) Conocerá sobre las denuncias que por persecución sindical le planteé al Sindicato o cualquier trabajador.-

- f) La Junta de Relaciones Laborales divulgará la Ley contra el Hostigamiento Sexual y la docencia, así también la Ley sobre la igualdad Real de la Mujer. Atenderá las denuncias que por hostigamiento sexual se den y nombrará una comisión especial en cada caso que garantice la confidencialidad y la discrecionalidad del caso. Solicitará al Ejecutivo Municipal aplicar las sanciones que pudiera corresponder.

### **Artículo 9**

Los casos conocidos por la Junta de Relaciones Laborales, podrán ser sometidos por el interesado, a los Tribunales de Trabajo. En todo caso, el sometimiento del asunto al tribunal correspondiente, interrumpe la prescripción para ambas partes.-

### **Artículo 10**

Otras funciones de la Junta de Relaciones Laborales serán:

- a) Propiciar la formación de todo tipo de cooperativas, que considere necesarias para el mejoramiento económico social de los trabajadores de la Municipalidad.-
- b) Elaboración de los proyectos necesarios, que permitan a los trabajadores municipales acceso a planes para contar con vivienda propia.-
- c) Procurará obtener para los trabajadores municipales toda especie de facilidades para su mejoramiento sindical, cultural y técnico, que con tal propósito ofrezcan organismos nacionales e internacionales.-
- d) Procurará el otorgamiento de becas y demás cursos de formación, tanto de orden profesional como sindical.-

### **Artículo 11**

Con base en su competencia, en la tramitación de los asuntos que le sean sometidos la Junta de Relaciones Laborales seguirá, salvo las excepciones que se señalen en esta Convención, el siguiente procedimiento:

- a) Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a realizar sobre él una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que corresponda.-
- b) Permitirá a los interesados defenderse y exponer sus puntos de vista de tiempo y forma.-
- c) La Junta de Relaciones Laborales agotará la investigación y recomendará sobre el asunto sometido a su conocimiento.-
- d) Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito al o los interesados de la presente Convención Colectiva. Las sesiones de la Junta serán privadas y sus actas públicas.-

## **Artículo 12**

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

La Municipalidad dotará a la Junta de un espacio apropiado para realizar sus sesiones así como del material necesario, entendiéndose por tales papelerías, máquina de escribir, escritorio, etc. La Municipalidad brindará también los servicios de una secretaria para las tareas que se requieran.¶

## **Artículo 13**

La Junta de Relaciones Laborales velará además porque los trabajadores de la Municipalidad gocen de la más amplia libertad de sindicalización, ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse de determinado sindicato, ni se harán promesas o halagos por parte de los funcionarios Municipales en ese sentido.¶

### **ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE**

## **Artículo 14**

- a) La Municipalidad se compromete a dotar sus bodegas, talleres, casetas y todas las instalaciones que usan los trabajadores, con las normas de la Oficina de seguridad y higiene de trabajo del Ministerio de Trabajo. Asimismo, la Municipalidad se compromete a construir duchas y servicios sanitarios adecuados, y casilleros individuales para los trabajadores de Sección de Recolección, aseo de vías y demás.-
- b) La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura, de las medidas de seguridad para que los trabajadores que viajan puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentra prestando servicio.-
- c) La Municipalidad se obligan a mantener avisos de seguridad, apropiados, para ser colocados en las vías públicas donde los trabajadores se encuentran ejecutando obras.-
- d) La Municipalidad se compromete a mantener una póliza de vida, para todos los trabajadores en los casos de riesgo de trabajo y enfermedades profesionales.-
- e) La Municipalidad se compromete a instalar y mantener debidamente equipos botiquines de primeros auxilios que se ubicarán en los centros de trabajo, vehículos de recolección y otros que así lo requieran.-
- f) Para las jefaturas del personal es obligatorio velar porque el transporte, equipo y herramientas de los trabajadores no constituyan riesgos para la seguridad e higiene de los trabajadores. La Municipalidad se compromete a condicionar en los centros de trabajo en donde las condiciones de la planta física lo permitan, un lugar apropiado para todos los trabajadores tomen sus alimentos.

g) La Municipalidad se compromete a condicionar en los centros de trabajo en donde las condiciones de la planta física lo permitan, un lugar apropiado para todos los trabajadores tomen sus alimentos. Cuando la Municipalidad disponga de un edificio donde se centralicen las oficinas administrativas y el plantel municipal, acondicionará un lugar apropiado para soda comedor y área de fumado.-

h) La Municipalidad se compromete a contratar servicios Médicos. La especialidad médica a contratar se definirá entre la Junta Relaciones Laborales y la Administración, de común acuerdo. La Municipalidad se compromete a dar el contenido presupuestario a ésta disposición en el Presupuesto Ordinario para el período 98.-

## ***DE LAS SANCIONES Y DESPIDOS***

### **Artículo 15**

Para garantizar el buen servicio, podrán imponerse las siguientes sanciones disciplinarias:

- 1) Amonestación escrita
- 2) Reprensión escrita; y
- 3) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por quince días.-

Las sanciones anteriores se aplicarán por las personas y en los casos que determine el Reglamento Interior de Trabajo; salvo la suspensión que solo será acordada por el Ejecutivo.-

La imposición de las correcciones disciplinarias anteriores, no tendrán más consecuencia que las que se deriven de su aplicación y no significan pérdida de los derechos otorgados por el presente Código.-

### **Artículo 16**

Cada sanción, se aplicará atendiendo a la gravedad de la falta. Las suspensiones disciplinarias y el despido sin responsabilidad patronal serán aplicados por el Ejecutivo Municipal previo trámite ante la Junta de Relaciones Laborales y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 57 inciso f) y artículo 153 del Código Municipal.-

### **Artículo 17**

Las sanciones se aplicarán de la siguiente manera:

***Amonestación Verbal:*** Cuando el Ejecutivo o Jefe inmediato determinen que el empleado ha cometido una falta y no amerite una sanción mayor.-

***Apercibimiento Escrito:*** Cuando se haya amonestado al servidor en los términos del inciso anterior e incurra nuevamente en la misma falta, en un período de tres meses. Cuando las leyes de trabajo exijan el apercibimiento escrito antes del despido (artículo 81, inciso y) del Código del Trabajo).-

## **Artículo 19**

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

- a) Reducción forzosa de servicios, para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos, siempre que esta reorganización esté precedida de la correspondiente reforma al Manual de Puestos.
- b) Reducción forzosa de servicios, por falta de recursos.

En ambos casos la Junta de relaciones Laborales deberá conocer de los despidos con al menos un mes de anticipación a la aplicación de la reducción.

## **Artículo 20**

Los trabajadores que quedaren cesantes de conformidad con el anterior artículo podrán optar a nombramientos en puestos de la misma clase u otros afines si hay viabilidad al respecto.

## **Artículo 21**

Los trabajadores de jornadas laborarán de lunes a viernes de 6:00 a.m. a las 14:00 p.m. excepto los que laboran ocasionalmente en aguas o tragantes, para estos la jornada será de seis horas.

## **Artículo 22**

- a) Fuera de la jornada ordinaria, los trabajadores estarán obligados a ocupar el tiempo necesario para subsanar errores personales en que incurran, sin responsabilidad de la Municipalidad en compensar como tiempo extraordinario, salvo cuando los errores de referencia sean deficiencias técnica, imputable a la Municipalidad; si el trabajador no está conforme con la decisión del Ejecutivo, podrá elevarlo ante la Junta de Relaciones Laborales.
- b) Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores disfrutarán de un lapso de cuarenta y cinco minutos para el almuerzo y de quince minutos en la mañana y quince en la tarde para tomar un refrigerio o café.
- c) El trabajador que por algún motivo no pueda asistir al trabajo, deberá, sin demora, justificar el motivo o los motivos que tuvo para no asistir a laborar ante su jefe; ya sea en forma personal, por escrito o a través de un familiar. Si así no lo hiciere quedara sujeto a las sanciones estipuladas en la Convención Colectiva y Código de Trabajo.

La Municipalidad, llevará un registro de asistencia para todos los trabajadores de la misma, por medio de tarjetas individuales, las cuales los empleados marcarán en los respectivos relojes que se instalarán para tal fin.

## **Artículo 18**

Los servidores podrán ser <sup>r</sup>emovidos de sus puestos cuando incurran en <sup>a</sup>causales de despido que determina el Código de Trabajo y en las establecidas en este Código.-

Para efectuar tal despido, es requisito ineludible que se realice con sujeción a las siguientes normas:

- a) El Ejecutivo, o la Oficina de Personal en su caso, harán <sup>r</sup>conocer por escrito al servidor el propósito de despido con indicación de las causales respectivas y le darán un plazo improrrogable de cinco días hábiles, que se contarán a partir de la fecha en que reciba la notificación, a fin de que exponga los motivos que tenga para oponerse, junto con las pruebas que proponga en su descargo;
- b) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, podrá despedirse sin más trámite, salvo que pruebe haber estado impedido por justa causa para oponerse;
- c) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, se recibirán las pruebas pertinentes dentro de un plazo improrrogable de quince días, vencido el cual el Ejecutivo contará con un término igual para decidir la sanción que corresponda.-
- d) El servidor que resultare despedido, podrá apelar de la decisión del Ejecutivo para ante el correspondiente Tribunal de Trabajo del circuito judicial a que pertenece la municipalidad, dentro de un término de ocho días hábiles, contados a partir de la notificación del despido. En la apelación el interesado hará relación de los hechos conducentes, ofrecerá las pruebas en que funde esos hechos y referirá el derecho en que base sus pretensiones;
- e) Reciba la apelación, el Ejecutivo la remitirá con el expediente respectivo dentro del tercer día a la autoridad judicial, la que resolverá de acuerdo con los trámites ordinarios establecidos en el Código de Trabajo, teniendo la apelación como demanda. Podrá el Juez rechazar de plano la apelación cuando no se ajustare al inciso anterior;
- f) La sentencia de los Tribunales de Trabajo resolverá si procede el despido o la restitución del empleado a su puesto con el pleno goce de sus derechos y el pago a su favor de salarios caídos, sin que éstos puedan exceder en ningún caso de seis meses. En el supuesto de que el Tribunal de Trabajo deniegue la gestión de despido y el representante de la Municipalidad no interponga la respectiva apelación dentro del plazo legal, ésta se tendrá por interpuesto de pleno derecho para ante el superior.-

El servidor Municipal podrá renunciar en la ejecución de sentencia a la reinstalación, a cambio de la percepción del importe del preaviso y del auxilio de cesantía que le puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, el monto de dos meses de salario.-

La tarjeta será marcada únicamente por el trabajador o trabajadora a quien ese documento corresponde. Cuidará que la marca quede impresa con claridad: las marcas defectuosas, manchadas o confusas, se tendrán por no hechas salvo si ello obedece a causas no imputables al trabajador.-

La omisión de una marca en la tarjeta en las horas de entrada o de salida, se considerarán como media ausencia, siempre que el trabajador no justifique esa omisión de marca o ilegitimidad de la misma, dentro de los tres días siguientes.-

Los trabajadores se comprometen a velar por el buen estado y uso del reloj marcador.-

### **Artículo 23**

Todo trabajador que para el servicio regular ingrese a la Municipalidad tendrá un período de prueba de tres meses.-

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

### **Artículo 24**

Cuando un empleado sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente sea éste con mayor remuneración o no, los primeros tres meses se considerarán como prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar el reingreso a su antiguo puesto, en las mismas condiciones antes de operarse el cambio.-

### **Artículo 25**

Todo trabajador que haya cumplido su período de prueba satisfactoriamente será considerado como trabajador permanente de la municipalidad y no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en falta o causales específicas, indicadas en la presente Convención Colectiva, Código de Trabajo y Código Municipal.-

### **Artículo 26**

Además de otros requisitos que señalan la presente convención colectiva se establecen los siguientes requerimientos para ingresar como trabajador de la municipalidad.-

- a) Conocer y aceptar las condiciones que se presentan en la presente Convención Colectiva de trabajo.-
- b) Tener los 18 años cumplidos.-
- c) Portar cédula de identidad.-
- d) Reunir los requisitos de preparación y experiencia requeridos para el puesto en el manual descriptivo de puestos.-

## **Artículo 27**

Se establece un sistema de méritos por antigüedad de servicio en la institución denominado "anualidad", que garantice una adecuada política de incentivos al trabajador el que se regulará de la siguiente manera:

- a) De un año a diez, 2% por año laborado.-
- b) De once años en adelante y hasta treinta años 2.5% por año laborado.-
- c) Para los efectos de los incisos a y b y para lo que establece el artículo 51 de esta Convención, se reconocerán todos los años laborados en la administración pública a los funcionarios que ingresen a laborar a la municipalidad.-

## **Artículo 28**

El procedimiento para el nombramiento y ascenso de los trabajadores municipales, se regulará por los siguiente:

- a) Cuando en una determinada sección o departamento existiera una plaza vacante permanente, se procederá en primer término a ascender al trabajador de la misma dependencia, que reúna los requisitos para ocupar dicha plaza. Cuando existan entre varios interesados, condiciones competitivas iguales prevalecerá en la escogencia el empleado de mayor antigüedad en el servicio.-
- b) Cuando en la sección o departamento exista inopia comprobada se procederá a realizar un concurso interno en el que puedan participar todos los trabajadores de la institución, nombrados en propiedad y los que se indiquen en esta Convención.-
- c) Cuando en cumplimiento de lo dispuesto por le inciso anterior, se saque una plaza o varias a concurso, se hará del conocimiento de los empleados municipales mediante circular. Dicha comunicación se hará con quince días de anticipación al concurso y de la misma se enviará copia a la Junta Directiva del Sindicato.-
- d) Si ningún concursante reuniere los requisitos se sacará la plaza a concurso externo en que pueda participar cualquier persona que reúna los requisitos.-
- e) En cualquier concurso interno en que se presenten al menos dos personas que cumplan con los requisitos, no se hará ninguna ampliación de la nómina del concurso.-

## **Artículo 29**

La Municipalidad tendrá el cuidado debido para no efectuar nombramientos en contravención al procedimiento aquí establecido, salvo situaciones excepcionales que así lo ameriten, básicamente en función de fuerza mayor debidamente comprobados. En el caso anterior la Junta de Relaciones Laborales tendrá conocimiento.-

Cualquier interesado ó el Sindicato contratante denunciará tal situación ante la Junta de Relaciones Laborales, para el fiel cumplimiento de lo pactado.-

### **Artículo 30**

El departamento de Recursos Humanos mantendrá una lista al día de plazas elegibles para ocupar en la Institución además entregará obligatoriamente una copia a la Junta de Relaciones Laborales, cada vez que se solicite y otra copia a la Junta Directiva de la Seccional del Sindicato contratante de la presente Convención Colectiva.-

### **Artículo 31**

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 142 del Código Municipal la Municipalidad elaborará y pondrá en funcionamiento, un Manual Descriptivo de Labores donde se especificaría entre otros casos, nombre del puesto, jornada de trabajo, labores a desempeñar y responsabilidades del cargo.-

## ***DE LA LIBERTAD SINDICAL***

### **Artículo 32**

La Municipalidad garantiza a todos sus servidores el libre derecho de sindicalización, los dirigentes, entendiéndose como tales los miembros de las Juntas Directivas Nacional o seccionales de cualquier sindicato legalmente organizado.-

Cuando se trate de despidos sin responsabilidades patronal, la Municipalidad se ajustará al trámite señalado por la presente Convención.-

### **Artículo 33**

Las desafiliaciones al Sindicato firmante de la presente Convención Colectiva o cualquier otro que exista o llegare a existir en la Municipalidad, deberá ser tramitada por la Junta Directiva de la Organización sindical, mediante comunicación escrita al Departamento de Personal. La desafiliación presentada a la Junta Directiva del Sindicato deberá ser aplicada en un plazo no mayor de treinta días, de lo contrario se entenderá por aprobada, acogiéndose al silencio administrativo.-

### **Artículo 34**

La Municipalidad facilitará al Sindicato y sus Seccionales el espacio fijo suficiente para su comunicación gráfica con sus afiliados. Para ello se establecerán carteleras fijas en cada uno de los centros de trabajo que a juicio del sindicato resulten necesarios.-

## PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO

### Artículo 35

La Municipalidad concederá permiso sin goce de salario, a dos trabajadores asignados por la Organización Sindical, para que asistan a cursos de capacitación sindical en el extranjero. Estos permisos serán hasta de un año para cada uno de los trabajadores. ▸

### Artículo 36

Cuando trabajadores Municipales sean designados para participar en Congresos, Seminarios o cursos de capacitación en el extranjero, la Municipalidad podrá otorgar ayuda para gastos de viaje conforme al reglamento de viáticos de la Contraloría General de la República, siempre y cuando no exceda un máximo de dos trabajadores conforme al reglamento de viáticos de la Contraloría General de la República.-

La Municipalidad concederá permiso con goce de salario al trabajador que resulte becado o electo para asistir a seminarios, congresos sindicales o de interés para la Municipalidad. ▸

### Artículo 37

Todo servidor Municipal gozará de una licencia con goce de salario, en las siguientes ocasiones:

a) En caso de fallecimiento de sus padres, hijos, hermanos, cónyuge, compañero (a) una semana.-

b) En el caso de las servidoras municipales, licencia durante un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento, en el sentido de que la Municipalidad completará el pago de que reciba la trabajadora por parte de la CCSS a fin de que perciba durante todo el disfrute de la licencia su salario completo. En caso de alumbramiento prematuro, el tiempo anterior no se acumulará para el período posparto.-

El mismo descanso de tres meses tendrá derecho la trabajadora que adopte un menor de edad para que ambos tengan un período de adaptación. En tal caso, el descanso se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquél que se le haga entrega del menor. Para esto, la trabajadora deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en que se haga constar los trámites de adopción. ▸

c) Toda servidora municipal que haya dado a luz, tendrá derecho a disponer durante un período de tres meses de una hora dos veces al día para amamantar a su o sus hijos, ya sea dentro o fuera del centro de trabajo, podrá disponer del tiempo al final o al inicio de la jornada ordinaria.-

d) En caso de nupcias una semana.-

e) En caso de alumbramiento de la esposa o compañera que conviva en hogar estable con el servidor **DOS DIAS** hábiles. Tales días los podrá gozar el trabajador de acuerdo a la necesidad del caso en los cuatro días inmediatos anteriores o posteriores al parto.-

### Artículo 38

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

## *PERMISOS REMUNERADOS*

### Artículo 39

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

a) Un permiso hasta por un año sin goce de salario, para trabajadores que resulten miembros del Comité Ejecutivo Nacional de ANEP, o que sean designados para ocupar puestos ante organismos nacionales a los cuales el sindicato se encuentre afiliado.-

b) La Municipalidad concederá una hora semanal para la reunión de Junta Directiva de Seccional que exista o llegue a existir en los centros de trabajo. Estos permisos se tramitarán ante el Jefe inmediato con veinticuatro horas de anticipación por lo menos, procurando que ello no entorpezca el funcionamiento de la Institución.-

c) La Municipalidad concederá permiso, a dos miembros de la Junta Directiva, Seccional que exista o llegare a existir en las Institución o sus centros de trabajo para que asistan a los Consejos Seccionales del Sindicato, hasta por cuatro horas mensuales a cada uno de ellos, procurando que ello no entorpezca la labor municipal. Es entendido que dichos Consejos de Seccionales deberán ser convocados por la Junta Directiva de ANEP.-

d) La Municipalidad concederá permiso laboral a todos los afiliados al Sindicato firmante de la Convención Colectiva para que asistan a Asambleas Generales Ordinarias o Extraordinarias de su organización. El permiso se otorgará en horas laborales procurando en la medida de las posibilidades no entorpecer la labor de la Municipalidad. Igualmente concederá permiso a quienes resulten designados delegados a los Congresos Ordinarios o Extraordinarios de la Organización sindical o de aquellas organizaciones de segundo y tercer grado a la cuales la ANEP se encuentre afiliada, por lo menos ocho días antes de la realización del evento.-

e) La Municipalidad concederá permiso durante cuatro horas, dos veces al año para que las seccionales del sindicato realicen su respectiva Asamblea General Ordinaria. En caso de conflicto y necesidad de una Asamblea General Extraordinaria de la Seccional, señalada de acuerdo a la conveniencia de ambas partes, la hora en que se pueda realizar la actividad.-

Queda entendido que la Municipalidad no rechazará el permiso para la realización de las Asambleas Seccionales Ordinarias o Extraordinarias y que el mismo se otorgará para que la actividad se efectúe en horas de trabajo, par lo cual se dará la coordinación oportuna en tiempo y forma.-

La Municipalidad dará facilidades para que las Asambleas de Seccionales, Ordinarias o Extraordinarias se realicen en un local apropiado.-

En todos los casos, el Secretario General del Sindicato comunicará a la Municipalidad la hora y fecha a realizarse las actividades.;

### **Artículo 40**

Cuando a un trabajador le fuere necesario trasladarse de residencia, la Municipalidad le facilitará un vehículo con su dotación para el traslado de sus enseres hogareños. Asimismo se concederá permiso con goce de salario para dicho día al trabajador. Para obtener este permiso, deberá gestionarse con cuarenta y ocho horas de anticipación. Siempre y cuando exista disponibilidad de equipo.-

### **Artículo 41**

La municipalidad a través del Ejecutivo Municipal concederá licencia hasta por ocho días hábiles al trabajador que sufiere grandes calamidades domésticas, como incendios, terremoto, etc. Además conforme a la establecido en el artículo 68 del Código Municipal la municipalidad podrá colaborar con sus trabajadores con una ayuda económica de dos salarios mínimos, pagaderos de esa asignación presupuestaria, asimismo y en atención a lo dispuesto por el artículo anteriormente citado, podrá brindar ayuda a los vecinos del Cantón que hicieran formal solicitud ante esta.-

## **DE LOS UNIFORMES**

### **Artículo 42**

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

**a.- Trabajadores de Plantel:** Dos uniformes, dos pares de botas de cuero con suela de hule, una capa y un par de guantes.-

**b.- Guardas:** Dos uniformes, dos pares de botas de cuero y una capa.-

**c.- Choferes, mecánicos, operadores de maquinaria y ayudantes:** dos uniformes, dos pares de botas, guantes, capa y casco de seguridad.-

**d.- Empleados Administrativos:** Dos uniformes adecuados a sus funciones.-

En todo caso los trabajadores y la administración formarán cada año, de ser necesario una comisión para que establezcan el tipo de uniforme según la necesidad y funciones.-

Los trabajadores que contando con su respectivo uniforme no hagan el uso adecuado de este serán sancionados conforme lo establecido en la presente Convención.-

### **Artículo 43**

La Municipalidad suministrará los equipos y las herramientas que se requieran como mascarillas y todo lo propio de las funciones. Serán cambiados cuando no reúnan las condiciones apropiadas para su utilización.-

Los uniformes e implementos descritas, se deben entregar a los trabajadores a más tardar en el mes de julio.-

## **DE LOS CHOFERES**

### **Artículo 44**

A los conductores y operadores de maquinaria, la Municipalidad les pagará los gastos por concepto de obtención y renovación de licencias de conducir. Asimismo los deducibles que cobra el INS en caso de accidente serán pagados por la Municipalidad, excepto si se establece que el accidente ocurrió por negligencia o descuido del chofer, en cuyo caso este asumirá su costo, que le será cobrado por la vía que corresponda.-

## **OTROS BENEFICIOS SOCIALES**

### **Artículo 45**

La Municipalidad promoverá actividades recreativas y culturales entre sus trabajadores lo que podrá hacer en coordinación con la Seccional de ANEP. Como parte del cumplimiento de lo anterior, brindará el apoyo en implementos deportivos (uniformes, balones, etc.) a los equipos que para ello se organicen. Asimismo la Municipalidad podrá contribuir dentro de sus posibilidades, a desarrollar la formación profesional de los trabajadores que en ella laboran y para tal fin, lo que hará en coordinación con el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), y en forma tal que permita utilizar el potencial de la enseñanza que presentan los técnicos y trabajadores que prestan servicios a la Municipalidad.-

### **Artículo 46**

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

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

### **Artículo 47**

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

- a) Si ha laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, disfrutará de quince días hábiles de vacaciones.-
- b) Si han laborado durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas disfrutará de veintidós días hábiles de vacaciones.-
- c) Si han laborado un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, disfrutará de treinta días hábiles cada cincuenta semanas.-
- d) Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el disfrute de las vacaciones.-

## **Artículo 48**

Cuando un trabajador administrativo entra en el disfrute de sus vacaciones para suplir su ausencia el Ejecutivo distribuirá las funciones de éste entre el personal de la sección o el departamento siempre y cuando no sea especializado. Esto no implicará variación alguna en su salario.-

En los casos de profesionales o jefaturas al que suple se le pagará el recargo de funciones.-

Los trabajadores de pago semanal, como vías públicas, recolección de basura, choferes, etc., que al salir del disfrute de sus vacaciones la Municipalidad nombrará un sustituto por todo el período y no podrá recargarse el trabajo en el resto de trabajadores de jornales.-

## **Artículo 49**

A los servidores municipales que por su condición de salud les prescriban la autoridades médicas; prótesis dental, anteojos, aparatos ortopédicos, auriculares, la municipalidad les dará la suma tope de ¢ 5,000.00 (cinco mil colones exactos) para anteojos, para prótesis dental y arreglos bucales y auriculares y ¢ 10,000.00 (diez mil colones exactos) para aparatos ortopédicos. Lo anterior en el caso de ser ordenados por la Caja Costarricense de Seguro Social y Instituto Nacional de Seguros o la autoridad médica competente.-

## **Artículo 50**

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones (preaviso y cesantía) de los trabajadores por cualquier causa por la que cesarán sus funciones, entre estas:

- a) Supresión de cargo.-
- b) Jubilación.-
- c) Fallecimiento.-
- d) Despido con responsabilidad Patronal en el caso de que no exista restitución al puesto.-
- e) Renuncia voluntaria.-

Por los anteriores conceptos tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario (auxilio de cesantía) por cada año de servicios prestados sin límite de años de manera que en todos los casos el trabajador reciba por prestaciones un mes por cada año laborado. Tal indemnización se pagará con un plazo no mayor de quince días, a excepción del punto c). Que se depositará en el Tribunal respectivo. Es entendido que la municipalidad se obliga a presupuestar cada año las reservas necesarias para dar contenido económico a los conceptos precitados, esta reserva no podrá ser variada para darle contenido económico a otros rubros.-

## **Artículo 51**

El trabajador que quiera dar por terminado su contrato de trabajo, recibirá el pago de cesantía, en razón de un mes de salario por cada año de servicios prestados sin límite de años y de conformidad con la presente escala:

- |                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| a) De uno a cinco años                | 90%  |
| b) De cinco años y un día en adelante | 100% |

## **Artículo 52**

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

- a) Un mes de salario por deceso del trabajador.-
- b) 50% del salario por deceso del cónyuge o compañero (a).-
- c) 50% del salario por deceso de hijos de conformidad con la regla del párrafo anterior de este artículo.-
- d) 25% por deceso de alguno de los padres.-
- e) Estos montos se cancelarán de inmediato, de la partida de salarios y después se justificaran debidamente a través de modificación.-
- f) Los trabajadores que deseen adquirir un nicho en el cementerio municipal podrán convenir con la Municipalidad el pago de este a través de deducción de planilla el monto que ellos determinen.-

Para lo anterior los trabajadores deberán acreditar sus beneficiarios ante el Ejecutivo Municipal o Departamento de Recursos Humanos.-

## **Artículo 53**

La municipalidad presupuestará hasta seis salarios mínimos y no menos de cuatro para la compra de materiales y uniformes escolares para sus trabajadores.-

## **Artículo 54**

Toda modificación al horario que se quiera realizar, será conocida por la Junta de Relaciones Laborales, pero determinará la conveniencia o no de dicha modificación el Ejecutivo Municipal, siempre que no vaya contra los derechos de los trabajadores y que contribuyan a mejorar la atención y eficiencia.-

## **Artículo 55**

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

## **Artículo 56**

La Municipalidad no podrá tomar ninguna medida que afecte en forma descendente el sueldo de sus empleados, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, ni las categorías en perjuicio de los contratos de trabajo.-

## **Artículo 57**

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

## **Artículo 58**

Los reajustes de salario que por razón de revaloración de puestos se realicen, no deben ser interferidos por los aumentos generales que se hagan a solicitud del asigatario de esta Convención.-

## **Artículo 59**

Ambas partes firmantes de esta Convención, negociarán semestralmente un ajuste de salarios, el cual en ningún caso será inferior a lo que decreta el Poder Ejecutivo. Las negociaciones se llevarán a cabo de la siguiente manera.-

- a) El ajuste correspondiente al primer semestre de cada año, se negociará a mas tardar en el mes de agosto del año anterior, a efecto de que incluya en el presupuesto que se elabora en el mes de setiembre.-
- b) El ajuste del segundo semestre, se negociará en el mes de junio de cada año.-
- c) Todos los ajustes y/o aumentos salariales que se lleven a cabo, cualquiera que sea el mecanismo para ello, serán realizados al salario base.-

## **Artículo 60**

Las erogaciones económicas que de la aplicación de los artículos de esta convención resulten, deberán incluirse forzosamente en el Presupuesto Ordinario de cada año a partir de la vigencia de esta Convención.-

## DISPOSICIONES FINALES

### Artículo 61

Para las actividades de fin de año la municipalidad podrá aportar el equivalente a cinco salarios mínimos, donde participarán todos los trabajadores, se nombrará una comisión por parte de la Administración Municipal, en la que podrá participar la Junta de Relaciones.-

### Artículo 62

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

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

### Artículo 63

La Municipalidad remitirá copia al Sindicato (si así lo solicita), de toda notificación a un trabajador sobre aspectos relacionados con su contrato de trabajo, bajo pena de no sufrir efectos en perjuicio del trabajador. Toda notificación al trabajador contendrá el texto íntegro de la resolución con indicación de los recursos procedentes del órgano íntegro que los resolverá.-

### Artículo 64

Esta Convención no implica perjuicio para los trabajadores, de los derechos, prerrogativas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o de las que en el futuro llegaren a disfrutar, derivadas de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los Convenios anteriores o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Código Municipal.-

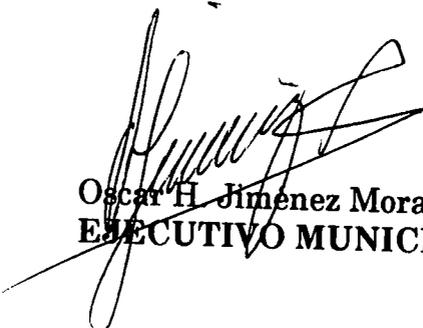
**Artículo 65**

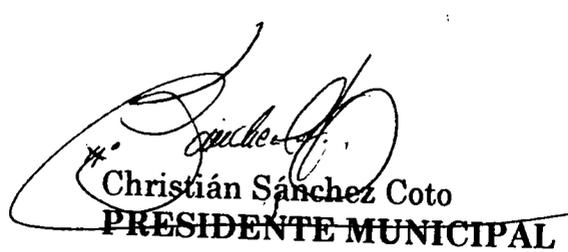
Esta Convención Colectiva tendrá una vigencia por tres años.-

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

La presente Convención Colectiva se firmó en la Sesión 405-97, el día primero del mes de octubre de 1997, en la Curridabat a las veinte horas.-

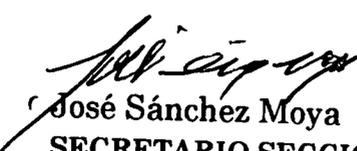
**Por la Municipalidad de Curridabat**

  
Oscar H. Jiménez Morales  
EJECUTIVO MUNICIPAL

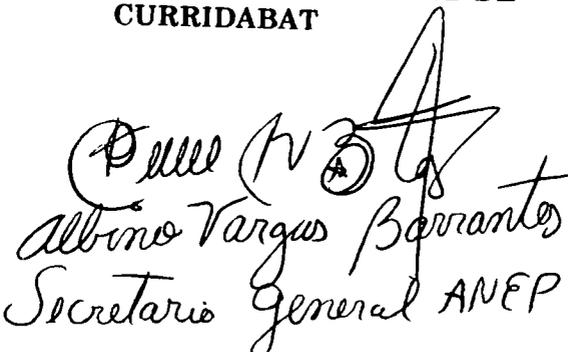
  
Cristián Sánchez Coto  
PRESIDENTE MUNICIPAL

**Por los Trabajadores**

  
Alamar Díaz Salazar  
PRESIDENTE SECCIONAL  
ANEP MUNICIPALIDAD DE  
CURRIDABAT

  
José Sánchez Moya  
SECRETARIO SECCIONAL  
ANEP MUNICIPALIDAD DE  
CURRIDABAT

**Es auténtica:**

  
Albino Vargas Barrantes  
Secretario General ANEP