

DEPARTAMENTO DE RELACIONES
DE TRABAJO
Día 25 mes MAYO año 2015 08:30 am
Hora 25 MAYO 2015
RECIBIDO POR: John Brando

DOCEAVA CONVENCIÓN COLECTIVA

Entre los trabajadores representados por el Sindicato y la Corporación Municipal

SITRAMUDEGRE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1:

La Municipalidad del cantón de Grecia, en adelante se denominará la Municipalidad, reconoce al Sindicato de Trabajadores Municipales de Grecia, SITRAMUDEGRE, como el representante de los trabajadores municipales del cantón de Grecia, en los intereses profesionales, colectivos e individuales de todos los trabajadores. Se compromete a tratar, con los dirigentes sindicales o sus representantes, todos los problemas o conflictos de orden laboral, económico y cultural que se planteen sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores afiliados de hacerlo directamente ante la Municipalidad, en los asuntos de orden individual de su exclusivo interés.

Artículo 2:

La Municipalidad y el Sindicato se obligan al cumplimiento del presente convenio. La Municipalidad se compromete a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas y el Sindicato garantiza el cumplimiento de lo pactado por parte de sus afiliados.

Artículo 3:

La presente Convención Colectiva tiene carácter de ley profesional para:

- a)- Las partes que la suscriban.
- b)- Todas las personas que en el momento de entrar en vigencia trabajen en la Municipalidad, y las que en el futuro un ingresen a laborar en la Municipalidad. Se exceptúan aquellos en que la ley expresamente les impida ser beneficiados.

Artículo 4:

La Municipalidad reconoce el derecho de los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores Municipales de Grecia, a tener acceso a las diferentes

CONVENCIÓN COLECTIVA

00000029

dependencias municipales, centros de trabajo, con el objeto de constatar el estricto cumplimiento del presente convenio, leyes sociales, reglamento interno de trabajo y demás disposiciones para lo cual se les dará autorización, siempre que no alteren las condiciones normales de trabajo.

De igual forma el Sindicato a solicitud de la Municipalidad, deberá intervenir cuando ésta le notifique que sus afiliados estén incumpliendo, de alguna manera, las cláusulas y disposiciones legales apuntadas.

La Municipalidad y el Sindicato se comprometen a resolver las gestiones, que con este objetivo se hagan, en un término no mayor de 48 horas.

Artículo 5:

En la relación obrero - patronal será representante de la Municipalidad, el Alcalde o a quien designe.

CAPITULO II

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Artículo 6:

Se establece la Junta de Relaciones Laborales como un órgano bipartito y paritario, para resolver los diferendos de carácter laboral, social, económico y de relaciones humanas, que surjan de la relación obrero-patronal con la Municipalidad de Grecia, y velará por el cumplimiento de la presente Convención Colectiva. Actuará como un tribunal de conciencia para buscar soluciones adecuadas, con espíritu de lograr una auténtica justicia y esta aliente la armonía obrero- patronal. Estará integrada por dos (2) representantes y dos suplentes designados por el Alcalde y dos (2) representantes y dos suplentes nombrados por el Sindicato. Cada una de las partes podrá hacerse acompañar de sus respectivos asesores, quienes tendrán voz pero no voto.

Artículo 7:

La Junta de Relaciones Laborales quedará integrada diez días hábiles después de la firma del presente convenio, y se reunirá una vez al mes de forma ordinaria. A pedido de cualquiera de las partes interesadas, podrá sesionar extraordinariamente en cualquier momento.

a)- El quórum se formará con la mitad más uno del total de sus miembros y sus resoluciones se tomarán por simple mayoría de los presentes. Si en el momento de la reunión, el propietario no se encuentra presente, el suplente tomará posesión del puesto para que la reunión se ejecute. Estando presente el propietario, el suplente de cualquiera de las partes, tendrá voz pero no voto.

En caso de empate, el asunto será conocido nuevamente en la próxima sesión de junta y de persistir el empate se resolverá de conformidad por lo que establece el reglamento.

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

Artículo 8:

Corresponde a la Junta de Relaciones Laborales conocer de las propuestas, que el Sindicato y la Municipalidad, realicen para el mejoramiento de las condiciones sociales de los trabajadores.

En tal sentido, el Sindicato y/o la Municipalidad, impulsará proyectos de vivienda, cooperativas de servicios múltiples, centros vacacionales y otras actividades culturales; para lo cual el Sindicato y la Municipalidad, integrarán las comisiones de trabajo que sean necesarias en la implantación de los mismos. El trabajo de dichas comisiones se ejecutara ad-honorem.

Para el cumplimiento de lo señalado en este artículo le corresponde a las comisiones:

- a)- Elaborar planes y proyectos tendientes a dotar a los empleados municipales de centros de vacaciones. Dichos planes serán presentados a la Administración para su estudio y aprobación.
- b)- La obtención de campos, que permitan contar con el medio adecuado para la práctica del deporte.
- c)- Elaboración de proyectos que permitan contar con vivienda propia.

FUNCIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 9:

Conocer las sanciones disciplinarias, cuya gravedad implique suspensión o despido; además de cualquier otra situación cuya gravedad afecte las relaciones obrero-patronales. Pronunciándose de conformidad con las normas laborales y sociales (nacionales e internacionales) y las establecidas en la presente Convención Colectiva.

Previo a la aplicación de un acto administrativo, que suponga una suspensión o despido, el trabajador podrá someter el asunto a la Junta de Relaciones Laborales.

Una vez conocido el caso, respecto a suspensiones o despidos, de los trabajadores, emitirá la respectiva resolución y la comunicará al Alcalde. Lo resuelto por la Junta también será comunicado al trabajador afectado. Así mismo, lo resuelto por la Junta de Relaciones Laborales podrá ser desacatado por el Alcalde, sólo mediante acto motivado.

Corresponde también, a la Junta de Relaciones Laborales, velar por el cumplimiento efectivo de la presente Convención Colectiva. Cualquier violación a la

CONVENCIÓN COLECTIVA

00000026

misma, será sometida a conocimiento de la Junta, por cualquiera de las partes que suscriben.

Los asuntos sometidos a la Junta de Relaciones Laborales por parte de los trabajadores en materia de suspensión y de despido, siguiendo el debido proceso, se ajustarán al siguiente procedimiento.

- a)- El Alcalde, dará a conocer al trabajador o trabajadora por escrito las razones en las cuales se basa para justificar una posible suspensión o despido.
 - b)- El trabajador o trabajadora contará con un plazo improrrogable de cinco días hábiles, a partir de la notificación, hecha por el Alcalde, para acudir a la Junta de Relaciones Laborales, con el fin de exponer los motivos con las pruebas que respalden su descargo.
 - c)- El trabajador o trabajadora tiene derecho a que se le dé copia del expediente que sobre su caso lleva la administración, y también puede ser solicitado por quien él delegue con la debida autorización.
 - d)- La Junta de Relaciones Laborales está facultada, en caso que lo requiera, a solicitar el expediente que lleva la administración sobre el trabajador trabajadora sometido o sometida a investigación.
 - e)- La Junta de Relaciones Laborales escuchará al interesado o interesada, recibirá las pruebas testimoniales, documentales y escritas. La Junta resolverá salvo causa justificada, en un lapso de diez (10) días hábiles.
 - f)- Mientras un caso está en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, se tiene por suspendida la prescripción.
- Mientras esté en trámite una acusación contra un servidor o servidora municipal, no perderá su relación laboral con la Municipalidad y continuará, así mismo, devengado su salario hasta tanto no se dicte la resolución final.

g)- La Municipalidad por medio de sus representantes, podrá presentar sus reclamos ante la Junta de Relaciones Laborales, la cual estarán obligadas a dar respuesta en los 10 días laborales siguientes.

h)- Cuando se tratare del conocimiento de sancionar faltas disciplinarias (habiéndose cumplido el procedimiento aquí establecido), la sanción se podrá aplicar, hasta que se dicte la respectiva resolución.

CAPITULO III

SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10:

La Municipalidad estará anuente a desarrollar la formación profesional de los trabajadores o trabajadora, en cooperación con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), IFAM, o cualquier otra institución que facilite la dicha formación. Y respaldo estatal: de igual manera, se permitirá utilizar los técnicos y trabajadores y (as) calificados, ya sean nacionales o extranjeros, que presten los servicios a la Municipalidad; tanto en las sedes de los centros de formación profesional o dentro de la Municipalidad. Los trabajadores o trabajadoras, que sean beneficiados con la formación profesional gestionada por la Municipalidad, tendrán licencia con goce de salario y facilidades de transporte para que asistan a los cursos.

Artículo 11:

El derecho a la formación profesional cubrirá a todos los trabajadores o trabajadora, municipales. Las partes convienen en implementar un sistema de formación profesional en la Municipalidad, cuyo contenido tomará en cuenta las distintas aspiraciones, y ocupaciones que ostenten los trabajadores o trabajadora, y procurará, que tenga ligamen con la implementación y actualización de la tecnología en la Municipalidad, de tal manera que se garantice la estabilidad laboral y el mejoramiento en la prestación del servicio. Las partes

CONVENCIÓN COLECTIVA

acuerdan que lo relacionado con la formación profesional, la administración participará al sindicato en su discusión y deliberación

CAPITULO IV

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 12:

Para llenar una plaza vacante o en propiedad, será llamado el empleado inmediato inferior en grado, de la misma sección o departamento, y se tomará en cuenta su experiencia e idoneidad. No requiere concurso alguno, ni ningún otro mecanismo de selección. En caso de ausencia e imposibilidad efectiva y comprobada, se elegirá para ocupar el cargo, al trabajador o trabajadora, conforme lo dispone el artículo 13 de esta Convención Colectiva. Corresponderá a la Junta de Relaciones Laborales vigilar el estricto cumplimiento de esta norma.

Artículo 13:

a)- De no haber empleado o funcionario Municipal que no cumpla con lo requerido en el artículo 12, para llenar la plaza vacante en el departamento o sección, de conformidad con el Manual descriptivo de puestos, se sacará a concurso la plaza a nivel municipal. En este concurso los trabajadores gozarán en su favor de la experiencia adquirida por su antigüedad de trabajar para la Municipalidad.

Queda excluida de esta disposición aquellas jefaturas que requieren de un conocimiento estrictamente técnico.

b)- En caso de inopia, o si no hubiere interés de algún empleado para concursar en la plaza vacante, la Municipalidad podrá sacarla a concurso con extraños a la misma.

c)- Tratándose de profesionales, el nombramiento debe ajustarse a lo que dicte la ley constitutiva del respectivo colegio y el Manual Descriptivo de Puestos.

d)- Cuando la oficina de Recursos Humanos, vaya a sacar una plaza a concurso lo hará del conocimiento de todos los empleados mediante circulares, cinco (5) días antes de la fecha del concurso.

e)- El comunicado anterior se hará también a la Junta de Relaciones Laborales, donde debe indicar la clase puesto, requisitos, salario base y en general el perfil ocupacional. Sin el cumplimiento de la anteriores formalidades y / o requisitos se declarará nulo el concurso.

Artículo 14:

La corporación Municipal o el Alcalde no podrán tomar medidas que afecten en forma descendente el sueldo de sus empleados, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, en detrimento de sus servidores.

CAPITULO V

BENEFICIOS Y EQUIPO DE TRABAJO

Artículo 15:

La Municipalidad proporcionará, gratuitamente, a todos sus trabajadores lo siguiente:

a)- Dos uniformes de óptima calidad, cada año en el primer trimestre.

b)- Dos pares de zapatos adecuados, para la labor por desempeñar cada año en el primer trimestre.

c)- Una capa cada dos años en el mes de abril.

d)- Portafolios o similares y demás instrumentos y materiales de trabajo.

c)- Guantes, mascarillas y otros utensilios, así como las herramientas para asegurar su protección, seguridad e higiene en el trabajo.

d)- Por salud ocupacional los trabajadores o trabajadoras, de la Municipalidad estarán obligados al uso de uniformes, zapatos y demás implementos, con el equipo de protección y seguridad de conformidad con el cargo que desempeña.

Artículo 16:

a)- Los chóferes en propiedad, o aquellos trabajadores o trabajadoras, que por su cargo conduzcan un vehículo municipal, la Municipalidad les cubrirá los gastos por concepto de renovación de licencia de conductor.

En caso de accidentes la municipalidad pagará los deducibles que el INS estime, salvo ocasiones en donde se compruebe irresponsabilidad del chofer. Este beneficio se extiende a aquellos trabajadores o trabajadoras, cuyas labores implique conducir un vehículo en asuntos propios de la municipalidad.

b)- El deducible inicialmente será pagado por la Municipalidad del cantón de Grecia. Cuando comprobada la culpabilidad del chofer se le rebajará en cuotas mensuales sin intereses, que no serán menores a un 15% ni mayor al 20% del salario total del funcionario.

CAPITULO VI

DE LOS DIRIGENTES SINDICALES

Artículo 17:

La Municipalidad del cantón de Grecia, reconoce las libertades sindicales consagradas en los artículos 60, 61 y 62 de la Constitución Política, los convenios 87, 98, 135 y la recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. y el Código de Trabajo. En virtud de ello, reconoce el derecho de protección especial (fuero sindical) de los dirigentes sindicales y representantes de los trabajadores o trabajadoras. En tal sentido se compromete a:

a)- No se despedirá a ningún trabajador por desarrollo de actividades sindicales de acuerdo al inciso c, de este artículo.

b)- Ningún miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores Municipales de Grecia, podrá ser destituido por el simple hecho de ser dirigente de los trabajadores o trabajadoras.

c)- La inamovilidad del dirigente opera desde el momento en el cual es electo miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores Municipales de Grecia, se mantiene durante el tiempo que dure en el cargo y hasta un año después de haber dejado de ejercerlo.

d)- En caso de tener que proceder contra un dirigente por razones de índole laboral, deberá cumplirse con lo que establece la recomendación 143 de la O.I.T.

e)- La Municipalidad a través del Alcalde Municipal concederá licencia con goce de salario de ocho horas semanales a dos directivos del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Grecia, a efecto de que pueda dedicarse a las labores propias de la organización. De igual manera concederá licencia sindical con goce de salario, para que el comité ejecutivo lleve a cabo sus sesiones o reuniones, dos veces al mes. En caso de llevarse a cabo una sesión extraordinaria el Sindicato comunicara con la debida antelación a la Administración.

f)- La Municipalidad concederá licencia sindical, con goce de salario, al o la dirigente sindical solicitado por el Comité Ejecutivo, para el desempeño de labores propias del sindicato. La licencia se concederá por el tiempo que dure el o la dirigente en sus funciones sindicales. Dicha licencia sindical no afectara ningún derecho del trabajador o trabajadora, y por ello gozara del reconocimiento del pago de anualidades, aumentos salariales, salario escolar, aguinaldo, o cualquier otro plus salarial, que se esté pagando o se pague a futuro. El o la dirigente que disfrute de licencia sindical con goce de salario, también puede optar por los beneficios que establece la carrera administrativa señalados en los artículos 12,13 y 14 de la presente Convención Colectiva.

CAPITULO VII

**DE LAS LICENCIAS, PERMISOS SOCIALES, FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN.**

Artículo 18:

A los trabajadores o trabajadoras, que por medio del sindicato, son beneficiados con becas, invitados a talleres o cursos de formación sindical dados por organismos nacionales o internacionales, el Alcalde Municipal les dará licencia sindical con goce de salario, manteniendo el trabajador la continuidad en su puesto y la conservación de todos sus derechos.

En caso de participar en actividades fuera del país, el trabajador contará con licencia sindical de treinta (30) días, la cual podrá ampliarse según la duración del evento al que haya sido convocado.

En el caso de actividades nacionales, el empleado o trabajador o o trabajadora, contará con licencia sindical hasta por quince (15) días naturales y se les podrá otorgar hasta cuatro licencias sindicales al año.

Artículo 19:

La Municipalidad destinará un fondo específico para becas a aquellos trabajadores o trabajadoras, los hijos de éstos quienes realicen estudios de enseñanza secundaria, para universitaria, vocacional, universitaria o técnica. Para otorgar dichas becas se tomará lo siguiente:

a)- Se otorgará como máximo una beca por empleado, podrá ser para él o para uno de sus hijos.

b)- La beca será de una suma equivalente al cuatro por ciento (4%) del salario base de la categoría más baja, de la estructura ocupacional de la Municipalidad de Grecia, para los trabajadores o trabajadoras que cursen estudios superiores no universitarios por el periodo que duren los estudios.

c)- La beca será de una suma equivalente al cinco y medio por ciento (5.5%) del salario base de la categoría más baja, de la estructura ocupacional de la Municipalidad de Grecia, para los trabajadores o trabajadoras, que realicen estudios superiores o universitarios durante todo el curso lectivo.

d)- La beca será de una suma equivalente al cinco por ciento (5%) del salario base de la categoría más baja, de la estructura ocupacional de la Municipalidad de Grecia, Para los hijos de los trabajadores (as) que cursen estudios superiores y de una suma equivalente, al cuatro por ciento (4%) del salario base de la categoría más baja, de la estructura ocupacional de la Municipalidad de Grecia, para los que estudien en secundaria siempre y cuando dependen exclusivamente del trabajador o trabajadoras. El beneficio será durante todo el curso lectivo.

e)- Las personas becadas deberán demostrar el rendimiento académico presentando la tabla periódica de calificaciones y corresponderá a la Junta de Relaciones Laborales hacer las recomendaciones pertinentes a la Comisión de Becas Municipales para el otorgamiento, suspensión o eliminación de las mismas. Este beneficio será exclusivamente para estudios en instituciones públicas u otras reconocidas por el Ministerio de Educación Pública y el CONESUP, siempre y cuando los estudios sean afines a los intereses municipales.

f)- La Municipalidad destinará un fondo para la compra de útiles escolares como sigue:

f-1)- Una suma equivalente al cuatro por ciento (4%) del salario base de la categoría más baja, de la estructura ocupacional de la Municipalidad de Grecia, para la compra de útiles escolares por cada trabajador o trabajadora. para un hijo estudiante de educación secundaria y superior, una sola vez al año

f-2)- Una suma equivalente al tres por ciento del salario base de la categoría más baja, de la estructura ocupacional de la Municipalidad de Grecia, para la compra de útiles escolares por cada hijo estudiante de educación primaria.

f-3)- Una suma equivalente al dos por ciento (2%) del salario base de la categoría más baja, de la estructura ocupacional de la Municipalidad de Grecia, para la compra de útiles escolares por cada hijo estudiante de educación preescolar.

f-4)- Las condiciones en las cuales recibirán las becas los trabajadores Municipales, para cursar estudios en todos los niveles educativos, incluyendo superior o universitario, serán establecidas en un reglamento, que para tal efecto se de en la Municipalidad. Dicho reglamento será elaborado por la comisión de becas.

Artículo 20:

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

a)- En caso de alumbramiento de la esposa o compañera del trabajador, 3 días hábiles.

b)- En caso de fallecimiento de su padre, madre, cónyuge, compañera, compañero, hijos, hermanos, se rige por lo dispuesto por el Código Municipal, Artículo 144.

a) En caso de fallecimientos de los abuelos tres (3) días hábiles.

b) En caso de nupcias, cinco (5) días hábiles.

c) Toda trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de descanso remunerado durante el mes anterior y los tres meses posteriores al parto. Los tres meses indicados se consideran también como periodo mínimo de lactancia, el cual por prescripción médica podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior. El sistema de remuneración durante el periodo de descanso se regirá por lo que dispone la Caja Costarricense del Seguro Social para el "Riesgo de Maternidad". El subsidio en dinero se adecuará a lo señalado en el artículo 95 del Código de Trabajo (reformado el 28 de abril 1986). Las interesadas sólo podrán

abandonar sus labores si presentan un certificado médico, donde conste que el parto se producirá probablemente dentro de cinco (5) semanas posteriores a la fecha de expedición del documento o contadas hacia atrás según la fecha aproximada que para éste señale. Todo médico que desempeñe algún cargo remunerando por el Estado o por sus instituciones deberá expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono dará un acuse de recibo para los efectos del artículo 96 del Código de Trabajo.

Artículo 21:

El Sindicato podrá organizar seminarios de capacitación en el cantón de Grecia, para todos los trabajadores o trabajadoras afiliados, por un máximo de seis (6) seminarios al año, con grupos de diez (10) personas, más el Comité Ejecutivo.

CAPITULO VIII

DE LOS SALARIOS Y VACACIONES.

Artículo 22:

a)- Todos los trabajadores o trabajadoras de la Municipalidad, devengarán un salario igual al de los demás trabajadores o trabajadoras de igual o similar categoría sin discriminación alguna por razones de sexo, etnia, religión, edad, ideología política, afiliación sindical, o de cualquier índole. Los trabajadores o trabajadoras de la Municipalidad de Grecia, devengaran un aumento por antigüedad y/o anualidades, que se calculara en un tres por ciento (3%) sobre el salario base que se otorga al puesto o cargo que ocupe el funcionario o funcionaria.

Los funcionarios que ingresen a laborar a la Municipalidad, provenientes de otras instituciones públicas, se les reconocerá las anualidades que ganaron en la institución pública donde laboraron anteriormente. Se calculará también en un tres por ciento (3%) sobre el salario base del puesto con el que ingresaron a laborar a la Municipalidad.

Los aumentos salariales por costo de vida se acordarán entre el sindicato y la Alcaldía Municipal. Dichos aumentos salariales no podrán ser inferiores a los decretados por el Gobierno para los empleados públicos.

Pago de la disponibilidad

b)- Se entenderá por disponibilidad laboral la obligación de los trabajadores o trabajadoras municipales de permanecer expectantes y de atender fuera de la jornada laboral ordinaria o en días no hábiles, un servicio municipal dirigido directamente a la población, donde se requiere de la participación del funcionario o funcionaria para garantizar a su continuidad, todo conforme a sus funciones y las necesidades reales complejas e impostergables que demanda el buen servicio. El servidor municipal deberá mantenerse localizable de acuerdo con el rol de trabajo establecido por la administración.

La Municipalidad se compromete a pagar el beneficio de disponibilidad equivalente a un veinte y cinco (25%) por ciento del salario del funcionario.

Artículo 23:

El pago del auxilio de cesantía en la Municipalidad de Grecia se hará de conformidad con las estipulaciones siguientes:

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado o por alguna de las causas previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo u otra causa ajena a la voluntad del trabajador, jubilación, pensión o renuncia voluntaria al puesto, se pagará un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

a)- Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis meses con un importe igual a diez días de salario.

b)- Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año con un importe igual a veinte días de salario.

c)- Después de un trabajo continuo mayor de un año con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo a fracción no menor a seis meses.

d)- El auxilio de cesantía se pagara sin límite de años.

e)- El auxilio de cesantía se pagará aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

f)- El importe no podrá ser objeto de compensación venta o cesión ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias como lo prevé la ley.

g)- La indemnización correspondiente se calculará tomando como base el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no hubiere ajustado dicho término.

h)- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal u otras causas análogas, que según el Código de Trabajo no rompen el contrato de trabajo.

i)- Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

j)- De las sumas a pagar por cesantía, la Municipalidad deducirá lo pagado conforme con lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador.

k)- En caso de renuncia voluntaria, el trabajador deberá tener como mínimo un año de servicio continuo con la Municipalidad.

l) El importe que le corresponda al trabajador o trabajadoras le será pagado de forma completa en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días naturales.

m)- La Municipalidad de Grecia deberá cancelar las prestaciones legales de los trabajadores o trabajadoras que cesaren en sus funciones por:

- a. Supresión del cargo.
- b. Jubilación.
- c. Fallecimiento.
- d. Despido con responsabilidad patronal, en caso de que no haya restitución del puesto.

n)- Aparte de los otros extremos laborales que correspondan, el trabajador que cesare de sus funciones, por cualquiera de estas razones, tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año o fracción mayor de seis meses de servicios continuos sin límite de tiempo.

Tal indemnización se pagará en un plazo no mayor de sesenta (60) días naturales, con excepción del punto que se refiere a fallecimiento en el que se depositará el dinero en el despacho judicial, que así se le ordene a la Municipalidad.

o)- Los trabajadores o trabajadoras, que tengan tiempo laborado con la institución y que, por razones voluntarias o con responsabilidad patronal, cesaron sus funciones sin cobrar el auxilio de cesantía y, que posteriormente, hayan ingresado de nuevo la Municipalidad, se les reconocerá el tiempo anterior servido como un solo record para los efectos del pago de cesantía dicho reconocimiento será por una sola vez.

p)- Siendo el beneficio de cesantía un derecho real reconocido por la Municipalidad, en los casos en que un trabajador o trabajadora sea despedido con sustento en las causales contenidas en el artículo ochenta y uno (81), del Código de Trabajo, cumplidos los trámites que para tal efecto establece el Reglamento la Junta de Relaciones Laborales, en su informe correspondiente podrá recomendar al Alcalde el pago de la cesantía de conformidad con lo dispuesto en este reglamento.

r)- Si un trabajador o trabajadora, despedido planteara juicio laboral contra la Municipalidad impugnando el despido y, el mismo le fuere resuelto favorablemente por los Tribunales de Justicia y decide reintegrarse en su puesto, si ya ha cobrado el auxilio de cesantía deberá reintegrar a la Municipalidad la suma total percibida por este concepto, caso contrario se tendrá como empleado nuevo.

Artículo 24:

La Municipalidad de Grecia reconocerá un salario o bono escolar el cual consistirá en un pago equivalente a un ocho punto diecinueve por ciento (8.19%) del total de los salarios acumulados de enero a diciembre, el pago se hará a los servidores municipales en el mes de enero de cada año.

Artículo 25:

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

Artículo 26:

Los trabajadores o trabajadoras, municipales disfrutarán de una vacación anual de acuerdo con el tiempo consecutivo en la siguiente forma:

a)- Si han laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas disfrutarán 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, disfrutarán de veinte días hábiles de vacaciones. Los años en el Estado y sus instituciones se computarán para el disfrute de sus vacaciones.

c)- Si han laborado durante diez años o más disfrutarán de treinta días hábiles.

Artículo 27:

CONVENCIÓN COLECTIVA

00000012

Todos los trabajadores o trabajadoras, municipales cubiertos por esta Convención Colectiva, tendrán derecho a un subsidio equivalente al cinco y medio por ciento (5.5%) del salario base de la categoría más baja, de la estructura ocupacional de la Municipalidad de Grecia, cuando cumplan su período de vacaciones, la Municipalidad le entregará esta suma al trabajador o trabajadora, en forma inmediata para el disfrute del período de vacaciones.

Artículo 28:

Los trabajadores municipales, que por su condición de salud, las autoridades médicas les prescriban prótesis dentales o anteojos, la Municipalidad les darán una suma económica en la siguiente forma:

a)- Un diez por ciento (10%) para prótesis dental.

b)- Un catorce por ciento (14%) para anteojos.

Para que exista el derecho a este beneficio la prescripción deberá ser ordenada por autoridad médica competente, por alguna perteneciente a la caja Costarricense del Seguro Social, Instituto Nacional de Seguros (I.N.S.) o cualesquier otra legalmente establecida, aun cuando sea de carácter privado. Este beneficio se otorgará una vez al año.

c)- Asimismo la Municipalidad contribuirá con los gastos de funerales de sus trabajadores, cónyuge compañero o trabajadora, padres o hijos menores de dieciocho años, con una suma equivalente al doce por ciento (12%).

d)- La Municipalidad se compromete a pagar una suma equivalente al noventa por ciento (90%), como ayuda económica familiar en caso del fallecimiento de un trabajador o trabajadoras, la suma le será entregada al beneficiario que para tal efecto haya reportado el trabajador o trabajadora, al departamento Recursos Humanos.

Esta suma se entregará en un plazo de dos meses al beneficio que al efecto haya reportado el trabajador al departamento encargado de Recursos Humanos.

Todos los porcentajes por pagar en el presente artículo, se calcularán sobre el salario base de la categoría más baja de la estructura ocupacional de la Municipalidad.

CAPITULO IX

DEL PERIODO DE PRUEBA.

Artículo 29:

Todo trabajador que para el servicio regular ingrese a la Municipalidad, tendrá un período de prueba de treinta (30) días naturales; excepto los trabajadores administrativos (Técnicos y Profesionales); Para quienes el período de prueba será de sesenta (60) días naturales, esta norma será aplicada en cargos que a futuro se creasen en la Municipalidad, y tengan categoría técnica, profesional o superior.

Dentro del período de prueba, cualesquiera de las partes, puede ponerle fin al contrato de trabajo sin previo aviso y sin responsabilidad alguna, salvo excepciones de ley.

Una vez que el trabajador adquiere la plaza en propiedad, para efectos laborales, la antigüedad se considera como un derecho adquirido irrenunciable.

Artículo 30:

Cuando el empleado sea ascendido, trasladado o permutado, para desempeñar otro cargo de mayor remuneración, en forma permanente, los primeros treinta días se considerarán como periodo de prueba. No obstante, cualquiera de las partes, podrá solicitar, ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes de que se operara el cambio.

En caso de que la Municipalidad dispusiera ejecutar tal acción, dentro del plazo dicho y el trabajador estuviere inconforme, a solicitud de este, el asunto se someterá a la Junta de Relaciones Laborales para su respectiva resolución.

CAPITULO X

DE LOS DESPIDOS Y SANCIONES.

Artículo 31:

Ningún trabajador podrá (ni aún con el pago de prestaciones legales), ser destituido de la Municipalidad si no es con causa justa y siguiendo el procedimiento señalado en la presente Convención Colectiva.

No entrarán en esta protección los servidores Municipales cuyo nombramiento y remoción dependen del Concejo Municipal, así como aquellos nombrados por elección popular.

PERIODO DE PRUEBA

Todo trabajador trabajadora que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba, no podrá ser destituido salvo que se le compruebe haber incurrido en faltas tipificadas en el artículo 81 del Código de Trabajo o las señaladas en la presente Convención Colectiva, garantizándosele la correcta aplicación del debido proceso.

En aquellos casos donde la Municipalidad considere que un trabajador ha incurrido en causas justas de despido, este continuara laborando y se pasará el expediente a la Junta de Relaciones Laborales, para que lo estudie y dictamine si procede o no el despido. Siguiendo lo preceptuado en el artículo nueve (9) de la presente Convención Colectiva.

En los casos donde se probare que no había justificación para el despido, la Municipalidad se compromete, a solicitud del trabajador, a:

a)- Pagar los extremos laborales contemplados en la presente Convención Colectiva y el Código de Trabajo, o mantenerlo en sus labores. Asimismo, cuando

en juicio no se probare la causal alegada por la Municipalidad; además de las prestaciones a que tuviere derecho el trabajador, se le pagará tres meses más de salario por concepto de indemnización.

Es entendido que para hacer efectivo el pago de los extremos laborales señalados en el inciso a de este artículo, se establece un límite de quince días hábiles.

b)- Excepcionalmente solo podrá terminarse el contrato de trabajo en los siguientes casos:

b-1)- Reducción forzosa de servicios de trabajo para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos, siempre que esta reorganización afecte por los menos el sesenta por ciento de los trabajadores trabajadoras de la institución.

b-2)- Reducción forzosa de servicios de trabajo, por falta absoluta de fondos, previa comprobación de los mismos por la Contraloría General de la República, y la Junta de Relaciones Laborales.

No obstante, todo trabajador trabajadora que sea cesado o cesada en la Municipalidad; gozará de los beneficios estipulados en el artículo 23.

CAPITULO XI

DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 32:

Los trabajadores trabajadoras del área administrativa y los del área operativa de la Municipalidad laboran con el siguiente horario:

PLANTA ADMINISTRATIVA: De lunes a viernes jornada continúa de: 7:30 a.m. a 4:00 p.m. El día sábados no se labora.

CONVENCIÓN COLECTIVA

300J00008

0008

El tiempo de descanso para el consumo de alimentos será de una hora para el almuerzo y quince minutos para el café de la mañana y quince minutos para el café de la tarde

OPERATIVOS: Utilizaran la misma jornada con la cual vienen trabajando de lunes a viernes de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. y Sábados de 6:00 a 11:00 a.m.

El tiempo de descanso para el consumo de alimentos será de una hora para el almuerzo y quince minutos para el café de la mañana. El horario para almuerzo será el que han venido disfrutando o sea una hora.

Para el cumplimiento de las jornadas laborales establecidas, tratándose de los trabajadores y trabajadoras del mercado, cementerio y parquímetros, la administración establecerá los roles (horarios) y se lo comunicará al Sindicato.

Las partes suscribientes de la presente Convención Colectiva, acuerdan que lo relacionado con la materia de horarios, podrá reglamentarse (en tanto no perjudique al trabajador) a solicitud de una de partes.

CAPITULO XII

DE LOS AUMENTOS DE SALARIO.

Artículo 33:

En cada presupuesto ordinario, la Municipalidad consignará la partida necesaria para el pago de salarios, anualidades y otros beneficios contemplados para los trabajadores en la presente Convención Colectiva. Los aumentos salariales se harán semestralmente conforme con lo establecido para los demás servidores públicos y de conformidad con la Ley de Salarios de la Administración Pública.

El derecho al pago de la anualidad, lo adquiere el trabajador o trabajadora municipal al cumplir su primer año de servicio y lo disfrutará en lo sucesivo:

a)- Los salarios base serán actualizados cuando se produzcan revaloraciones de clases de puestos, producto de estudios solicitados al Servicio Civil o a cualquier otra entidad.

CONVENCIÓN COLECTIVA

00000007

0007

b)- La Municipalidad de Grecia como estímulo a los trabajadores y btrabajadoras por los años de servicio les otorgará un incentivo económico por una sola vez de la siguiente manera:

b-1)- Al cumplir cinco años una suma equivalente al 7% del salario base.

b-2)- Al cumplir diez años una suma equivalente al 10.5% del salario base.

b-3)- Al cumplir quince años una suma equivalente al 13.5 % del salario base.

b-4)- Al cumplir veinte años una suma equivalente al 16.5% del salario base.

b-5)- Al cumplir veinticinco años una suma equivalente al 19.5% del salario base.

b-6)- Al cumplir treinta años una suma equivalente al 22.5% del salario base.

b-7)- Al cumplir treinta y cinco años una suma equivalente al 25.5% del salario base.

b-8)- Al cumplir cuarenta años una suma equivalente al 28.5% del salario base.

Todos los porcentajes a pagar en el presente artículo, se calcularan sobre el salario base de la categoría más baja de la estructura ocupacional de la Municipalidad.

Artículo 34:

La Municipalidad y el Sindicato por medio de sus representantes se comprometen, según este convenio a revisar los salarios:

a)- Cuando se apruebe el presupuesto ordinario.

b)- Con motivo del aumento salarial establecidos para el resto del sector público.

c)- Cuando se presente un incremento en el costo de la vida.

PRINCIPIO DE LA APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

Artículo 35:

Lo dispuesto en esta Convención Colectiva no implica renuncia alguna por parte de los trabajadores y trabajadoras, de derechos, ventajas y de las condiciones de trabajo que actualmente gozan asimismo, de aquellos que un futuro llegaren a disfrutar, derivados de sus contratos individuales, uso y costumbres, convenios anteriores o disposiciones más favorables, contenidas en el Código de Trabajo y el Código Municipal.

Artículo 36:

La Corporación Municipal reconoce al Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Municipalidad de Grecia (SITRAMUDEGRE), como el representante de los trabajadores y trabajadoras afiliados y para efecto de los artículos anteriores en todo aquello que concierne a sus relaciones laborales.

CAPITULO XIII

ADMINISTRACIÓN DE LOS DERECHOS DE CESANTIA

Artículo 37:

La Municipalidad de Grecia y el Sindicato de trabajadores y trabajadoras municipales convienen en que los derechos de cesantía serán administrados por el Sindicato.

Con el propósito de garantizar el manejo eficiente del Fondo de Cesantía, se nombrará un Comité específico, integrado por dos miembros de la Corporación Municipal, electos por el Concejo Municipal y dos miembros designados por el Sindicato.

Este Comité actuará con estricto apego al reglamento que para tal efecto se creará y rendirá informes periódicos al Sindicato y al Concejo Municipal cuando éste lo solicite.

CONVENCIÓN COLECTIVA

300000005

El Comité, en su seno, nombrará un presidente quien durará su cargo un año en el ejercicio de sus funciones, luego de forma rotativa y alternativamente lo ejercerá el Sindicato y la Municipalidad, debiendo nombrarse para el primer período al representante de la Municipalidad y así sucesivamente cada año.

En caso de empate resolverá el diferendo con doble voto el presidente del Comité, la Municipalidad facilitará local, papelería y todo lo necesario para el buen funcionamiento del Comité administrador de los derechos de cesantía.

Este Comité se abocará al desarrollo de programas en beneficio de los trabajadores y trabajadoras, para lo cual establecerá el respectivo reglamento asumiendo las responsabilidades que del mismo se deriven.

La Municipalidad transferirá esos derechos de cesantía a partir de enero de 1990 con un cinco por ciento (5%) del total de salarios pagados mensualmente. A partir de enero 1991, aportará el seis por ciento (6%) del total de salarios pagados por mes, y en enero de 1992, cubrirá el porcentaje de ley de cinco punto treinta y tres (5.33%) por ciento.

Las diferencias acumuladas por antigüedad y los porcentajes faltantes, hasta la fecha de esta negociación, con fundamento en las leyes laborales y esta Convención Colectiva, así como cualquier otro porcentaje faltante serán cubiertas por la Municipalidad.

Es entiendo que si un trabajador fue despedido sin responsabilidad patronal tendrá derecho a la cesantía acumulada a su favor de acuerdo con lo estipulado por el Comité.

Los representantes de la Municipalidad y del Sindicato, en este Comité podrán ser removidos de su cargo cuando así lo estime pertinente la parte interesada.

En caso que un trabajador renunciara a su cargo, podrá optar por un nuevo nombramiento en la Municipalidad, hasta haber transcurrido un plazo de cinco años. En casos opcionales, este plazo podrá reducirse, a solicitud del interesado ante la administración, esta lo elevará a la Junta de Relaciones Laborales para su estudio y recomendación.

CONVENCIÓN COLECTIVA

00000004

0004

Artículo 38:

El reglamento relacionado con la carrera profesional o administrativa a que se hace referencia en el inciso b, del artículo 22, será elaborado por las dos partes y promulgado por la Municipalidad en un plazo no mayor de dos meses a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

Artículo 39:

Si durante el plazo de duración de la presente Convención Colectiva, las partes llegasen acuerdos que beneficien a las partes, (tanto trabajadores trabajadoras como a la Municipalidad), estos acuerdos se tendrán como parte de la Convención Colectiva, Colectiva y serán comunicados al Departamento de Relaciones de Trabajo, en el Ministerio de Trabajo, para los efectos legales correspondientes.

Artículo 40:

Durante el periodo en que se esté negociando la nueva Convención Colectiva, quedara en vigencia la actual y, por tanto, sus normas son de aplicación para las partes.

Artículo 41:

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de dos años a partir del momento en que las partes la suscriban, salvo lo relacionado con el aumento de salarios lo cual se regirá por lo que dictan los artículos 33 incisos a) y b); y 34 inciso a), b) y c) de esta Convención.

SITRAMUDEGRE

Dando fe de lo anterior firmamos en Grecia el día 21 de 05 del 2015.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

**Departamento de Relaciones de Trabajo
Dirección General de Asuntos Laborales**

00000003

0003

ACUERDO FIRMA DE CONVENCIÓN COLECTIVA

**CONVECIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE GRECIA Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE GRECIA.**

El suscrito ADRIÁN ALFONSO BARQUERO SABORÍO, mayor de edad, casado en primeras nupcias, de oficio Alcalde Municipal, con cédula de identidad número: dos – trescientos siete –seiscientos setenta y cuatro, vecino de Grecia Centro del Mercado Municipal, quinientos metros norte y cincuenta metros al este, en mi condición de Alcalde de la Municipalidad de Grecia, con cédula de persona jurídica número: tres –cero catorce –cuarenta y dos mil sesenta y seis, domiciliada en la ciudad de Grecia, dada la resolución número: cero cero dos cero –E –uno uno –dos mil once, del Tribunal Supremo de Elecciones a las nueve horas con cuarenta y cinco minutos del tres de enero del dos mil once, a partir del siete de febrero del dos mil once y hasta el treinta de abril del dos mil dieciséis, y que de conformidad con los numerales dos y diecisiete del Código Municipal ostentando la representación legal de esta Corporación Municipal y el Licenciado DELFIN GERARDO CASTRO BOLAÑOS, Cedula 2-390-537, en mi condición de Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Grecia, Acordamos firmar la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre ambas partes, por un plazo de dos años, que se extenderá hasta el veinte de mayo del dos mil diecisiete

En fe de lo anterior firmamos en la ciudad de Grecia, a las catorce horas del 20 de mayo del 2015.

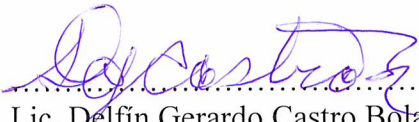
POR LA MUNICIPALIDAD


.....
Lic. Adrián Barquero Saborío

00000002

0002

POR EL SINDICATO.

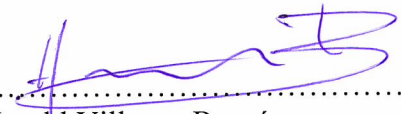

.....
Lic. Delfín Gerardo Castro Bolaños


.....
Bach. Alvaro Solano Bogantes

POR LA RERUM NOVARUM


.....
Mario Rojas Vilches

**COMO TESTIGO DE HONOR, POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL.**


.....
Lic. Harold Villegas Román
Viceministro de Trabajo y Seguridad Social
Área Laboral y Económica Social Solidaria (ESS)