

**SINDICATO DE EMPLEADOS MUNICIPALES
DE LA PROVINCIA DE HEREDIA**

MUNICIPALIDAD DE HEREDIA

Convención Colectiva de Trabajo

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Departamento Relaciones de Trabajo

Recibido a las 11:15 horas

Del 21 JUL 1998 199

W. Dada
FIRMA DE QUIEN RECIBE

— 1998 —

SINDICATO DE EMPLEADOS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE HEREDIA

MUNICIPALIDAD DE HEREDIA

CONVENCIÓN COLECTIVA

Artículo 1º

De conformidad con los artículos 62, 169 y 170 de la Constitución Política, los Convenios Internacionales 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo, ambos debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, los artículos 54 y 55 concordantes del Código de Trabajo, y de acuerdo la presente Convención Colectiva de Trabajo entre la Municipalidad de Heredia y el Sindicato de Empleados Municipales de la Provincia de Heredia.

Artículo 2º

La presente Convención Colectiva tiene carácter de Ley Profesional entre las partes que la suscriben; y por lo tanto se denominará como tal según el artículo 54 del Código de Trabajo y 62 Constitucional.

Tendrá aplicación entre ellas y para todas las personas que en el momento de entrar en vigencia laboren para la Municipalidad, y para los que en un futuro laboren para ésta.

Reconocimiento del Sindicato

Artículo 3º

La Municipalidad reconoce conforme lo establece la Constitución Política al Sindicato de Empleados Municipales como representante de los trabajadores adscritos a él y tratará con sus representantes lo relativo a las relaciones obrero patronales, sin perjuicio de las relaciones que en forma individual también puede ejercer el trabajador con la Municipalidad.

Artículo 4º

La Municipalidad y el Sindicato se comprometen a cumplir estrictamente las leyes de trabajo en general y de la presente ley profesional. La Municipalidad se compromete a girar instrucciones y a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan lo dispuesto en la presente ley profesional.

Garantías Sindicales

Artículo 5º

La Municipalidad mantendrá una política de respeto a todas las garantías que otorga a los trabajadores y sus organizaciones el Código de Trabajo, la Constitución Política y los Convenios Internacionales legalmente incorporados a la legislación laboral costarricense, y los que en el futuro llegaran a darse.

De la Protección de los Dirigentes Sindicales

Artículo 6º

La Municipalidad reconoce el derecho de protección sindical en beneficio de los dirigentes sindicales conforme a lo dispuesto en esta Convención y demás disposiciones conexas. Especialmente reconoce el siguiente fuero sindical:

- a) No se despedirá a ningún trabajador por desarrollar actividades sindicales, en los términos en que se define en el Código de Trabajo y que se realicen dentro del marco de esta Convención.

- b) Ningún miembro de la Junta Directiva del Sindicato podrá ser despedido por el simple hecho de ser dirigente sindical. En caso de ser despedido, y no se le comprobare falta mediante el debido proceso, deberá de ser reintegrado a su puesto de inmediato, dándole las indemnizaciones del caso.

c) La Municipalidad imprimirá folletos de esta Convención en una cantidad suficiente que alcance para cada trabajador que lo solicite. Los que serán entregados al Sindicato para su debida distribución.

Artículo 7º

El miembro o miembros que designe la Junta Directiva del Sindicato podrán entrar a todos los lugares de trabajo con el objeto de constatar el estricto cumplimiento de lo acordado en esta Convención y de las leyes laborales y demás reglamentaciones aplicables, previa comunicación al Jefe Inmediato y por acuerdo de la Junta Directiva del Sindicato, siempre y cuando haya una denuncia formal en contra del Departamento donde se pretende realizar la investigación o existan motivos fundados para considerar que allí se está incumpliendo con esta Convención. El derecho aquí consignado no puede ejercitarse en desmedro del servicio público.

Con el objeto de tratar asuntos relacionados con esta Convención, podrán las personas mencionadas en el párrafo anterior, celebrar reuniones con los trabajadores, a cuyo efecto la Municipalidad concederá el respectivo permiso, ya sea por medio del Jefe del Departamento o el Ejecutivo Municipal. Ese permiso debe solicitarse con cinco días de antelación de celebrarse la reunión y deberá concederse por lo menos con un día de anterioridad. Dicha reunión debe de celebrarse en la última hora laboral del día correspondiente.

El Sindicato presentará a la Oficina de Personal la lista de asistentes. La ausencia a la reunión o del lugar de trabajo, según sea el caso, equivale a ausentarse del trabajo en forma injustificada para los efectos legales correspondientes. Estas actividades sindicales de ser necesario podrán efectuarse hasta una vez al mes.

Artículo 8º

La Municipalidad se compromete, según sus posibilidades, a facilitar al Sindicato el Salón de Sesiones u otras instalaciones municipales para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, seminarios, encuentros, actividades culturales y educacionales, etc. Lo cual la organización sindical solicitará con antelación suficiente.

La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a los miembros de la Junta Directiva y otros dirigentes designados para reunirse en forma ordinaria y extraordinaria en sesiones de su Sindicato u otras organizaciones afiliadas, también a cualquier asociado que asista en representación del Sindicato. Estas reuniones deberán realizarse en las dos últimas horas de la jornada laboral, y como máximo una vez por semana.

La Municipalidad se compromete a otorgarle al Sindicato de Empleados Municipales de la Provincia de Heredia, un local apropiado a efecto de que éste lo utilice para sus actividades gremiales. El local será exclusivamente utilizado para actividades propias del Sindicato.

Artículo 9º

Ambas partes se comprometen a guardarse las debidas consideraciones y respeto entre sí, así como a contestarse la correspondencia que por asuntos laborales se cursasen entre sí, en un plazo no mayor de cinco días hábiles después de recibida la nota.

Artículo 10º

La Municipalidad se compromete a facilitarle al Sindicato los servicios y los equipos de impresión indispensables para las comunicaciones que sean necesarias y útiles para los trabajadores municipales, y la gestión sindical, a coadyuvar en la financiación de un boletín informativo mensual en un número suficiente que alcance para todos aquellos que tengan interés en el mismo y formen parte de este Sindicato. Esa colaboración deberá de ser incluida en el Presupuesto Ordinario de la Municipalidad.

Artículo 11º

La Municipalidad facilitará al Sindicato un espacio para la colocación de una cartelera para la comunicación gráfica a sus afiliados en cada uno de los edificios. La escogencia de los lugares se hará entre ambas partes.

6

000024

Artículo 12º

Las partes reconocen que cualquier cambio en los métodos o prácticas administrativas o laborales establecidas, deben establecerse o llevarse a cabo de conformidad con las necesidades de la Municipalidad, procurándose siempre haya mutuo acuerdo con el trabajador y no perjudique sus derechos adquiridos en el puesto que desempeña. Además dichos cambios serán sometidos a conocimiento del Sindicato.

Artículo 13º

Cuando un trabajador que desempeñe sus labores conduciendo un vehículo propiedad de la Municipalidad, formalmente alquilado por éste, o siguiendo instrucciones de sus superiores aunque sea en vehículo particular sufra un accidente de tránsito y como consecuencia de él se vea privado de sus libertades, la Municipalidad le brindará asesoría legal.

Junta de Relaciones Laborales

Artículo 14º

La Junta de Relaciones Laborales tendrá como funciones velar por el control, cumplimiento y aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo y protección de los derechos de los trabajadores reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico. Las diferentes partes que interactúan en el quehacer municipal, sean la obrero-patronal, tendrá como meta constante, la búsqueda del entendimiento sobre la base del diálogo fluido y permanente; y para tal efecto, la Junta de Relaciones Laborales funcionará como canal de comunicación y negociación.

Artículo 15º

La Junta de Relaciones Laborales estará integrada por seis miembros; tres representantes de la Municipalidad y tres representantes del Sindicato o sus respectivos suplentes, que se nombrarán cada año y podrán reelegirse. En la primera reunión anual, se elegirá el Presidente y el Secretario. El nombramiento de Presidente deberá ser rotativo, de manera que cada año funja como tal un representante de ambas partes integrantes de la Junta. Para ser integrante de la Junta de Relaciones Laborales, se requiere ser miembro de la

Municipalidad del Cantón Central de Heredia y ser nombrado ya fuere por el Sindicato o por el Concejo Municipal, dependiendo de la representación.

Son funciones del Presidente efectuar las correspondientes convocatorias para las reuniones ordinarias y extraordinarias que deban de efectuarse, dirigir los debates y confeccionar el orden del día, o sea los asuntos a tratar.

Le corresponde al Secretario confeccionar las actas sobre los asuntos tratados en las reuniones, y consignar, lo más exacto posible, las intervenciones de los miembros de la Junta y de las demás personas que en las reuniones intervengan.

La Junta se reunirá una vez cada quince días en forma ordinaria y extraordinariamente cuando las partes lo soliciten. En caso de no haber asuntos a tratar, el Presidente lo comunicará a los demás miembros con veinticuatro horas de anticipación.

El Presidente está obligado a convocar cuando así se lo solicite por escrito al menos por tres miembros. Esta solicitud deberá de hacerse con antelación de al menos cinco días hábiles y la convocatoria debe de efectuarse con dos días de anticipación.

De no haber quórum, la mitad más uno, se convocará de inmediato para las siguientes cuarenta y ocho horas. Los asuntos que se someterán a consideración de la Junta, se decidirán por simple mayoría de los votos presentes, en caso de empate, se someterá a consideración del Ministerio de Trabajo.

Las votaciones adquirirán la firmeza en la sesión siguiente cuando se apruebe el acta, momento en el cual, cualquier miembro de la Junta podrá presentar revisión de la votación.

En el momento de la votación se le puede dar el carácter de firme a lo acordado, cuando sea un asunto urgente.

Los integrantes de la Junta, y quienes concurren a ella en defensa de sus derechos, pueden hacerse acompañar por asesores cuando así lo soliciten al Presidente, y del modo que mejor convenga a sus intereses. Los asesores tendrán voz pero no voto.

Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales los afecta los impedimentos, recusaciones, excusas y responsabilidades propias del Código Procesal Civil, y para tal efecto, serán aplicables las normas del Capítulo V de dicho Código.

Los miembros de la Junta podrán ser removidos de su representación en cualquier momento por quien los nombró, cuando incurra en las siguientes faltas:

1. Tres ausencias consecutivas.
2. Seis ausencias alternas.
3. Nueve ausencias justificadas.
4. Cualquier otro que justifique su exclusión de la Junta, siempre que sea falta grave al interés municipal o al orden jurídico en general.

En caso de que se tomen acuerdos por simple mayoría de votos y existan criterios opuestos, estos se harán constar en actas.

Artículo 16º

La Junta tendrá como función fundamental las siguientes competencias:

- a) Conocer de todos los nombramientos de empleados municipales, excepto el de Subdirector Administrativo.
- b) Constatar sobre la legalidad de los nombramientos de los empleados municipales,
- c) Conocer sobre las apelaciones de los propósitos de sanción que sean objeto los empleados municipales.
- d) Velar por el cumplimiento efectivo de esta Convención en lo que corresponde al orden laboral.
- e) Conocer y resolver sobre las diferentes denuncias que las partes integrantes de esta Convención eleven a su conocimiento.

f) La Junta reconocerá y resolverá sobre la violación, interpretación o aplicación errónea de los acuerdos de la presente Convención Colectiva que le fuere planteada a ella por las partes sin perjuicio de que éstos puedan recurrir, cuando lo estime oportuno en defensa de sus respectivos intereses o ante el Concejo Municipal, o ante los Tribunales Comunes.

Artículo 17º

Cuando un trabajador se le notifique un propósito de despido o de suspensión, siguiendo el procedimiento que prevé para esos efectos el Código Municipal, puede pedir revocatoria ante quien gire la orden o apelar ante la Junta dicho propósito. Tanto éste, como la prueba de cargo y cualquiera información relacionada con el mismo, debe remitirse por parte de la administración al Presidente de la Junta en un plazo máximo de dos días posteriores a la notificación que se le haya efectuado al trabajador.

Conocida la revocatoria y / o apelación por parte del trabajador y recibida la información de la administración, el Presidente de la Junta convocará dentro del plazo de cinco días hábiles a todos los miembros de la Junta. Esta conocerá como asunto prioritario la apelación presentada y abrirá la investigación respectiva a efectos de pronunciarse oportunamente.

La Junta convocará dentro del plazo de quince días hábiles a las partes interesadas, a fin de poder evacuar las pruebas y alegatos de cargo y descargo que existan e incluso puede ordenar cualesquiera prueba que considere necesario en la averiguación de la verdad real de los hechos que motivaron el propósito de sanción, al punto que antes de resolver pueda ordenar pruebas para mejor resolver, a petición de las partes o de oficio.

En el recibo de la prueba, y en el trámite de toda la investigación deberá apegarse a las normas de derecho procesal que en materia laboral existen en nuestro ordenamiento jurídico y aplicará el debido proceso los principios jurídicos que rigen la materia laboral.

Los empleados municipales que en el curso de la investigación sean convocados, deben de presentarse a la hora y fecha fijada y apegarse a la verdad en sus declaraciones. En caso de que declinen presentarse, estando debidamente convocados, y que en sus disposiciones falten a la verdad, se considerará falta, debiendo la Junta en forma

inmediata comunicarle a la administración para que proceda como corresponde. La convocatoria a las diferentes audiencias deben realizarse con un intervalo mínimo de cinco días antes.

Los interesados pueden hacerse acompañar por los asesores que juzguen necesarios y presentar los alegatos que deseen en defensa de sus intereses.

Una vez que la Junta haya recabado toda la información del caso, deliberará en forma secreta y resolverá sobre la procedencia o no de la sanción.

Lo que resuelva la Junta es vinculante y de aplicación obligatoria por parte de la administración y del funcionario, y contra lo que resuelva, cabe recurso de revocatoria y / o apelacion ante ella misma, siempre y cuando se presente dentro de los cinco días hábiles posteriores a la notificación de que la misma haya hecho la Junta. En el conocimiento de la respectiva revocatoria, la Junta podrá apegarse al procedimiento establecido anteriormente.

reforma
de
18-11-98

Artículo 18º

El procedimiento anteriormente descrito también será de aplicación, según sea el caso, en todas las investigaciones laborales que lleve a cabo la Junta ya sean por violación de esta Convención, incumplimiento de deberes laborales de las partes, y en fin, en cualquiera investigación que realice y de interés a lo aquí pactado.

Las sesiones de Junta, tanto en esta materia como en cualquier otro asunto de interés laboral, se asentarán en actas, que deberán ser firmadas por los miembros asistentes.

Artículo 19º

Todo reclamo realizado por alguno de los trabajadores afiliados o no al Sindicato, en forma individual o por intermedio del Sindicato, será planteado ante el Jefe Inmediato. Este resolverá el asunto en un término no mayor de tres días hábiles.

Si el empleado no está de acuerdo con lo dispuesto por el Jefe Inmediato, podrá él y/o el Sindicato elevar la queja al Ejecutivo Municipal, quien resolverá el asunto en un término no mayor de tres días hábiles.

De estar en desacuerdo con lo resuelto por el Ejecutivo Municipal, lo elevará ante la Junta de Relaciones Laborales, organismo que resolverá mediante la investigación que considere necesaria y podrá solicitar a las partes los documentos o pruebas que estimen pertinentes y además obligarla a comparecer ante ella, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, para todo aquello que sea acorde a sus fines.

Artículo 20º

En caso de empate en la votación que decide asuntos en la Junta de Relaciones Laborales, este resultado se someterá a la mediación del Ministerio de Trabajo.

Artículo 21º

Cualquier resolución que afecte favorablemente o desfavorablemente al trabajador, deberá serle comunicado por escrito con copia al Sindicato para que a partir de la notificación se implementen las acciones y pruebas de descargo que correspondan.

Nombramientos

Artículo 22 º

En los casos en que un trabajador municipal sea trasladado de su puesto o ascendido dentro de la Institución, se establece un período de prueba de dos meses. Cumplido ese plazo el trabajador trasladado o ascendido tomará el nuevo puesto en propiedad para todos los efectos legales. Es entendido que esta circunstancia solo operará para la plaza vacante

Ese período de prueba será de tres meses en los casos de nuevos nombramientos.

Artículo 23º

Todo trabajador que hubiese cumplido satisfactoriamente su período de prueba, será considerado como trabajador permanente de la Municipalidad y no podrá ser despedido salvo que incurra en faltas o causas específicas que así lo indique la presente Convención Colectiva o la legislación laboral.

Artículo 24º

Todo nombramiento que se lleve a cabo en la Institución debe ejecutarse necesariamente mediante el procedimiento de concurso de antecedentes, con las formalidades que se indicarán en esta Convención.

No obstante, el nombramiento del Subdirector Administrativo, por la naturaleza de su cargo, es atribución exclusiva del Ejecutivo Municipal, quien para llevarlo a cabo no está supeditado a lo establecido en la presente Convención Colectiva. } reformad 18-11-98

El nombramiento realizado en violación de esta disposición es absolutamente nulo, y el empleado responsable de ese nombramiento incurrirá en causal de despido sin responsabilidad patronal, sin perjuicio de otras responsabilidades que le puedan corresponder.

Le corresponde a la Junta de Relaciones Laborales, ya sea a instancia del Sindicato, o de cualesquiera interesado, incluso de oficio, levantar la información correspondiente y declarar si fuera del caso la nulidad del nombramiento cuestionado. } reformad 18-11-98

La declaratoria de nulidad debe darse necesariamente con anterioridad a que el trabajador adquiera su plaza en propiedad. } reformad 18-11-98

Artículo 25º

Se establece un sistema de mérito de carrera administrativa en la Municipalidad del Cantón Central de Heredia, la cual se regirá en lo fundamental por los siguientes elementos:

a) No podrán exigirse condiciones o méritos a los solicitantes para ser acreedores a una plaza vacante y / o una nueva plaza que no sean indispensables para el desempeño de las mismas.

b) Los factores que deben de tomarse en cuenta para la adjudicación de una plaza que la Municipalidad declare vacante y/o una nueva plaza serán los siguientes: Capacidad y Experiencia, proximidad del cargo, calificación del mérito, puntualidad y antigüedad.

c) Para efectos del punto anterior se considerará por:

c-1) Capacidad: Significa el conocimiento práctico y de experiencia que posee el trabajador y de aptitud necesaria para desempeñar satisfactoriamente el cargo a que aspira. Este factor se determinará mediante exámenes teóricos, prácticos y estudios realizados.

c-2) Proximidad del Cargo: Se entiende por tal, la estrecha relación existente entre la plaza que ocupa el aspirante y la vacante a llenar.

c-3) Clasificación de Méritos: Consiste en el análisis de los antecedentes del trabajador según su hoja de servicios, iniciativa, calidad de trabajo efectuado por él, relaciones con los Jefes y compañeros, facilidad de asimilar indicaciones técnicas y administrativas que le den responsabilidad y demás factores análogos que tiendan a determinar la personalidad del trabajador con relación al cargo que aspira.

Para determinar estos factores, la Municipalidad elaborará formularios que deben llenarse periódicamente por los Jefes de Departamento, los que se agregarán al expediente del trabajador.

c-3-1) Puntualidad: Se entiende por la asistencia del trabajador en la concurrencia a sus labores.

c-3-2) Antigüedad: El tiempo que un trabajador haya laborado ininterrumpidamente para la Municipalidad.

La Municipalidad deberá hacer la designación que proceda dentro del plazo de quince días posteriores al vencimiento del plazo señalado para la recepción de la correspondientes solicitudes.

Dentro de los cinco días hábiles posteriores de la adjudicación de la plaza sacada a concurso, puede el Sindicato, si considera que para la adjudicación de la plaza no se cumplió con las normas y procedimientos establecidos, plantear su recurso de revisión ante el Ejecutivo Municipal, interpuesta la revisión, debe el Ejecutivo resolver lo que corresponda dentro del plazo de cinco días posteriores a la presentación de la revisión, y necesariamente deberá fundamentar los motivos de hecho y los fundamentos de derecho en que se funda su decisión.

d) Los trabajadores tienen derecho a examinar personalmente sus respectivas hojas o expedientes de servicio, e incluso los de aquellos que también hayan participado en el concurso que les interesa.

e) La Municipalidad estimulará la carrera administrativa y superación de los trabajadores en sus labores dentro de la misma.

Las plazas vacantes, al igual que los nuevos puestos, necesariamente deberán, salvo las excepción dicha, sacarse a concurso interno y podrán participar todos los trabajadores que lo deseen en igualdad de condiciones.

La Dirección de Recursos Humanos deberá de llenar un récord de los trabajadores que aspiren a puestos superiores dentro de la Municipalidad. El expediente deberá contener los trabajos desempeñados, experiencia, años de servicio, además de la hoja de calificaciones de mérito anuales y cualquier otro dato de interés aplicable a la decisión.

f) En caso de inopia probada y demostrada, la Municipalidad sacará la plaza a concurso externo.

g) Cuando La Dirección de Recursos Humanos, saque a concurso interno una plaza vacante o una nueva plaza, lo hará del conocimiento de los empleados municipales mediante publicaciones colocadas en lugares visibles. Dicha publicación se hará con 15 días de anticipación a la fecha del concurso. Asimismo y con el mismo plazo se hará llegar a la Junta Directiva del Sindicato la información correspondiente al indicado concurso. La

falta de cumplimiento de estos requisitos conlleva la nulidad del concurso y consecuentemente del nombramiento en caso que lo hubiere.

Cerrado el concurso, deberá La Dirección de Recursos Humanos elaborar un informe al Ejecutivo Municipal, en donde se calificará a los diferentes participantes con la indicación de cual o cuales reúnen las mejores condiciones para ser contratado por la Municipalidad. El Ejecutivo Municipal deberá de atenerse a dicho informe técnico, y solamente podrá apartarse de él cuando fundamente, mediante resolución razonada, porque se aparta del criterio de la Dirección de Recursos Humanos.

Recibida la información de la Dirección de Recursos Humanos, y dictada la resolución de inconformidad, en el caso que lo hubiere, deberá el Ejecutivo efectuar la designación que corresponde siempre y cuando el designado exhibe mejores atestados que los aspirantes rechazados.

No obstante, de previo a tener por definitivamente nombrada a la persona designada, dentro del plazo de cinco días hábiles se elevará el expediente con todos sus atestados a la Junta de Relaciones Laborales a efectos de que conozca la designación hecha.

Recibido el expediente respectivo, la Junta de Relaciones Laborales, dentro del plazo de los diez días hábiles posteriores se pronunciará sobre la procedencia o no de la designación.

La función que desempeña la Junta en este caso es de control de legalidad, y ante ella se puede alegar, por parte de cualquier interesado legítimo y/o del Sindicato, cualesquiera violación del procedimiento. Efectuada la correspondiente denuncia, deberá la Junta investigar la procedencia o no de la nulidad alegada y resolver en forma definitiva sobre ella. En caso de corroborarse alguna nulidad, le corresponde a la Junta anular el procedimiento a partir de esa nulidad y exigir el cumplimiento de ese procedimiento.

reformado
18-11-90
Junta
manda

En caso de no existir ninguna nulidad, ya sea por no haberse alegado, o habiendo sido, se determinó su inexistencia, la Junta tendrá como legalmente efectuado la designación a efectos de que se lleve a cabo el nombramiento que corresponda.

j) Para la eliminación de una plaza se consultará previamente a la Junta de Relaciones Laborales y se alegará ante ella la necesidad de la supresión de la plaza, y se acompañara los respectivos estudios del caso que la justifiquen.

Clasificación y Valoración de Puestos

Artículo 26º

La Municipalidad implementará un régimen de clasificación y valoración de puestos el cual será sometido a revisión cada vez que se considere necesario.

Cuando se presentase un reclamo individual del trabajador, pues considera que su puesto ha sido mal calificado o valorado, deberá plantear la disconformidad ante la Dirección de Recursos Humanos, la cual deberá estudiar el caso y elevarlo para su conocimiento al Ejecutivo Municipal, y este deberá resolver en un plazo de quince días máximo, contado desde el día en que recibió el expediente .

La resolución del Ejecutivo podrá a solicitud de la parte legitimada ser revisada por la Junta de Relaciones Laborales, la cual deberá pronunciarse al respecto dentro del plazo de un mes.

Artículo 27º

Ningún empleado de la Municipalidad podrá ser despedido sin causa justa, estipulada en las leyes o en el reglamento interior de trabajo, ni aún con el pago de las prestaciones legales, salvo por reestructuración administrativa de conformidad con el Código Municipal.

No entran en esta protección los empleados de nombramiento del Concejo Municipal.

Durante el término que esté en trámite una acción de despido en contra de un servidor municipal éste continuará devengando su salario y laborando hasta tanto no se pronuncie en forma definitiva la Junta de Relaciones Laborales.

Asimismo, durante el término que se tramite ante los Tribunales una causa contra un servidor Municipal, éste continuará desempeñando su cargo con goce de salario, salvo el caso de suspensión que contempla el artículo 78 del Código de Trabajo.

Artículo 28º

En el caso del párrafo primero del artículo anterior, de previo a la ejecución de despido deberá mediar pronunciamiento de la Junta de Relaciones Laborales que tenga por demostrado la necesidad o la reorganización del caso.

En caso de reorganización a fin de que la Junta pueda pronunciarse, la Municipalidad pondrá en conocimiento de ella con un mes de antelación, cuando menos, el respectivo proyecto, el que deberá contener todos los aspectos relativos a la reorganización. En los casos del anterior artículo y del presente, se aplicará el art. 149 del Código Municipal.

Artículo 29º

Cuando sea necesario suprimir plazas en un determinado departamento o dirección de la Municipalidad, ésta procurará reubicar al o los afectados por tal medida a otros cargos vacantes, o que fuere necesario crear, siempre que el trabajador esté en capacidad de desempeñar.

Queda a salvo el caso del trabajador que prefiera que se le cubran las prestaciones por terminación de su contrato. Cuando la supresión del cargo obedezca a programas de reorganización del trabajo, la Municipalidad procurará adiestrar para el desempeño en las nuevas funciones a los trabajadores que deben ser desplazados o reubicados.

Sanciones

Artículo 30º

a) Para imponer una sanción cualquiera que fuere, se debe tomar en cuenta la mayor o menor gravedad de la falta cometida y la reincidencia y su modo de realización.

b) Cuando exista propósito de sancionar a un empleado, se deberá de previo, notificar las causas a la Junta de Relaciones Laborales, por medio de la Dirección de Recursos Humanos. La sanción no se aplicará sin antes llevar a cabo una investigación a satisfacción de las partes, y emitir la resolución correspondiente, salvo que el efectuado se muestre conforme con la sanción y así lo exprese por cualquier medio.

La Junta hará la investigación de los hechos dándole audiencia a ambas partes y rendirá un informe. En caso de que el informe sea favorable a la pretensión de la Municipalidad las sanciones se aplicarán en el siguiente orden; exceptuando la amonestación verbal y escrita que seguirán aplicándose a discreción de la Junta.

b-1) Suspensión sin goce de salario por tres días.

b-2) Suspensión sin goce de salario por cinco días.

b-3) Suspensión sin goce de salario por diez días.

b-4) Despido.

Riesgos Profesionales

Artículo 31º

Todos aquellos trabajadores que laboren en la Municipalidad deberán ser protegidos mediante una póliza de riesgos profesionales, ya que en su trabajo desempeñado, pueden contraerse enfermedades infecciosas o contagiosas u otra que les impida parcial o totalmente el desempeño de su trabajo.

En caso de trabajadores que por prescripción médica necesiten ser trasladados de labores, la Municipalidad tomará en un plazo no mayor de quince días en la medida de sus posibilidades, las disposiciones del caso para que el trabajador no sea afectado. Caso contrario al trabajador se le garantizará el goce de sus derechos.

Seguridad e Higiene

Artículo 32º

De acuerdo al artículo 193 y normas de relación del Código de Trabajo y disposiciones normativas conexas, la Municipalidad se compromete para proteger la vida y la salud de los trabajadores, mientras presten sus servicios o durante el tiempo que permanezcan en los centros de trabajo, así como el tiempo que duren en trasladarse del hogar al centro de trabajo de la Municipalidad, para lo cual adoptará las medidas jurídicas y administrativas necesarias. Con el propósito de dar cumplimiento y garantizar esta obligación se compromete el ente empleador a mantener vigente los mecanismos de protección a la seguridad social y laboral del trabajador.

Con este propósito se integrará una comisión de seguridad e higiene compuesta por dos representantes de cada una de las partes. Dicha comisión se integrará en un plazo de treinta días a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar porque en los locales de trabajo existan las condiciones mínimas de seguridad e higiene, para el buen desenvolvimiento de las actividades asignadas.
- b) Revisar periódicamente las instalaciones y el equipo de trabajo para retomar las medidas pertinentes para mejorarles, las que deberá acatar la Municipalidad y hacerlas efectivas en el plazo que señale la comisión.
- c) Vigilar y velar por el cumplimiento de las normas relativas de seguridad e higiene, estipuladas en el Código de Trabajo, leyes conexas y normativas de reglamento complementarias. Es entendido que la desatención de esta obligación genera responsabilidad legal para la Municipalidad.
- d) Elaborar y mantener al día un reglamento sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 33º

La Municipalidad proveerá equipos de protección personal a aquellos empleados que por índole de sus funciones estén expuestos a enfermedades o riesgos profesionales. Será obligación ineludible por parte del trabajador el uso de dicho equipo. La negativa injustificada por parte del empleado a usarlo, será considerada como falta grave para todos los efectos legales.

Si la Municipalidad no suople dicho equipo en los treinta días siguientes a la firma de esta Convención el empleado no está en la obligación de desempeñar las funciones encomendadas.

La Municipalidad se compromete a mantener dicho equipo en óptimas condiciones para su uso en las instalaciones municipales, y el empleado a un uso racional de ese equipo, además se acondicionarán y mejorarán los servicios sanitarios y de lavado, instalándose duchas para que al final de cada jornada los trabajadores puedan efectuar su aseo personal. Asimismo se condicionarán los respectivos comedores a fin de que se puedan ingerir alimentos de la mejor manera posible, estos se instalarán en los lugares que la Junta de Relaciones Laborales considere conveniente. La Municipalidad mantendrá botiquines debidamente equipados para primeros auxilios en cada lugar de trabajo y dispondrá de botiquines móviles en caso de ser necesario.

Otros Beneficios

Artículo 34º

a) Se establece la semana de cinco días laborables, obligándose la Municipalidad a mantener la prestación de servicios de higiene, acceso al cementerio, seguridad, policía municipal, funcionamiento del mercado municipal, y cualquier otro servicio que considere necesario, durante todos los días de la semana, para lo cual la administración se obliga a hacer un plan racional de distribución de recursos humanos, de manera que los trabajadores siempre disfruten de la semana de cinco días, y esos servicios de excepción sean normalmente atendidos. La jornada laboral será la siguiente según grupo de trabajadores, salvo las excepciones dichas:

Trabajadores de campo:

De lunes a viernes ingresando a las 6:00 a.m. y finalizando a las 2:30 p.m. Se les concederá media hora de almuerzo con quince minutos para tomar refrigerio en la mañana y en la tarde.

Trabajadores administrativos:

De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 16.00 horas p.m. Se les concederá una hora de almuerzo con quince minutos de refrigerio en la mañana y en la tarde.

Implementos de trabajo:

b) A los peones de higiene, obras, cementerio, tajo, mercado, guardas, policía municipal y estacionamientos, el ente patronal les proporcionará los siguientes instrumentos de trabajo:

Dos uniformes, dos pares de zapatos, una capa de buena calidad, y un par de guantes por año.

c) A los guardas la Municipalidad le proporcionará armas en buen estado y sus respectivas municiones, focos, baterías; obligándose igualmente la entidad patronal a tramitar y mantener al día los permisos y matrículas de armas.

d) A los inspectores de rentas, construcciones y catastro, la Municipalidad le suministrará dos pares de botas y una capa por año.

El trabajador que estando obligado a usar dichos implementos de trabajo, no lo hiciere su jefe inmediato tomará las medidas y podrá imponer las sanciones correspondientes.

Artículo 35º

a) A los operadores de maquinaria y choferes, la Municipalidad les pagará los gastos por concepto de renovación de sus licencia de conductor del equipo que opere para la Municipalidad, asimismo los deducibles que cobre el Instituto Nacional de Seguros en caso de accidentes, salvo que se compruebe la culpabilidad del conductor.

b) La Municipalidad dispondrá anualmente de la suma de ¢500.000,00 en útiles y uniformes escolares con el objeto de distribuirlos entre los hijos de los empleados municipales del Cantón Central de Heredia más necesitados que cursen estudios, esta suma se incluirá en el Presupuesto Ordinario de cada año, la distribución de los mencionados útiles se hará por medio del Sindicato, que para tal fin, levantará la lista y efectuará la distribución cuando corresponda. Esta suma se ajustará anualmente conforme al índice de inflación del año inmediato anterior.

Los útiles deberán ser entregados con quince días de anticipación al inicio de las lecciones.

c) La Municipalidad contribuirá para los gastos de los entierros de los trabajadores, padre, madre, cónyuge o compañero (a), hijos menores de 18 años o mayores de edad siempre que estén estudiando, previa constancia de defunción y se aplicará la siguiente tabla:

Por muerte del trabajador	¢40.000,00
---------------------------	------------

Por muerte de un familiar	¢20.000,00
---------------------------	------------

d) La Municipalidad y el Sindicato gestionarán ante las autoridades y entidades encargadas de los programas de vivienda, la elaboración de un proyecto habitacional para que los empleados municipales que no tengan hogar y estén alquilando, puedan llegar a obtener su vivienda propia.

El 1% del Presupuesto Municipal pasará a un fondo que administrará la Cooperativa de Ahorro, Vivienda y Crédito de los Empleados de la Municipalidad de Heredia, para ser usados en préstamos de interés social.

e) El fondo dicho del 1% y los réditos que genere será gestionado única y exclusivamente a fines habitacionales, y su manejo será financieramente aparte y en forma autónoma, del resto de finanzas cooperativas.

f) A fines expresos de interés social, y en caso de pobreza extrema debidamente comprobada mediante el dictamen de un trabajador social, podrá la cooperativa subsidiar

con intereses de bajo costo a efecto de cubrir únicamente el costo de administración cooperativa, la adquisición de vivienda para trabajadores municipales cuya situación personal y económico social así lo amerite.

g) En el evento de que la propiedad adquirida bajo el sistema de financiación cooperativa para vivienda, sea adquirida a cualquier título por un tercero que no sea trabajador municipal, o que siendo trabajador municipal ya hubiere antes adquirido vivienda bajo igual sistema, la tasa de interés será la del promedio del mercado financiero para la adquisición de vivienda. Y así se estipulará en la escritura correspondiente.

De los permisos sociales y de estudios

Artículo 36º

a) La Municipalidad por medio de la Dirección de Recursos Humanos previa recomendación de la Junta de Relaciones Laborales otorgará licencia y tiempo necesario para que sus funcionarios estudien o se capaciten en materias que interesen a la Institución, y que guarden relación entre el puesto desempeñado y la formación que se pretende. Estas materias o estudios deben ser reconocidos por el Concejo Superior de Educación, por medio de Centros de Enseñanza reconocidos. La licencia o tiempo otorgado para dicho fin no podrá exceder de seis horas semanales.

b) El Ejecutivo previo visto bueno de la Junta de Relaciones Laborales proporcionará el permiso correspondiente con goce de salario. El funcionario que se beneficie con ese permiso continuará en la titularidad de su puesto y conservará todos los derechos de conformidad con el Inciso IV del artículo 149 del Código Municipal. El número de beneficiarios con este permiso no podrá ser mayor de seis por año. El beneficio relacionado solo se otorgará a funcionarios con propiedad en el ejercicio de su cargo.

Todo funcionario deberá rendir ante la Dirección Ejecutiva, y la Dirección de Recursos Humanos, el resultado de materias aprobadas con las certificaciones y títulos obtenidos al finalizar los cursos para los cuales obtuvo el permiso correspondiente. Los órganos de control aquí relacionados podrán revocar el beneficio otorgado en caso de mal rendimiento académico del beneficiario. Quien de resultar con éxito en dichos estudios deberá laborar para la Municipalidad al menos dos años más una vez concluido el beneficio recibido.

c) La Municipalidad destinará para el disfrute de los hijos de los empleados que deseen estudiar ya sea en secundaria educación vocacional, capacitación o adiestramiento en centros de enseñanza específica vespertina o nocturnos, un 25% del total de becas que anualmente se autorizan.

El goce de la beca será por el plazo necesario y previa comprobación del respectivo centro de enseñanza. A fin de obtener esta beca se deberá sujetar a los reglamentos que rigen la materia.

d) La Municipalidad por medio del Ejecutivo Municipal concederá a un miembro de la Junta Directiva del Sindicato, por un espacio de un día a la semana con goce de salario, a fin que se dedique a labores propias de la organización sindical, dicho tiempo no podrá ser utilizado en otras actividad.

e) En caso de Seminarios Nacionales e Internacionales que interesen al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad y debidamente justificados por su naturaleza, relacionada con asuntos municipales, el Sindicato nombrará delegados que no podrán ser más de dos, entre los trabajadores quienes disfrutarán de permiso con goce de salario por un tiempo no mayor de una semana a objeto de asistir al evento. Estos permisos no podrán otorgarse por más de dos veces por año. Salvo que por la naturaleza de los mismos se justifique en más ocasiones, a criterio del Alcalde.

Artículo 37º

La Municipalidad concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

1. En caso de defunción de un familiar, padre, madre, hermanos, hijos, cónyuge, compañero (a), previa constancia de defunción se concederá ocho días calendario.
2. Hasta tres días seguidos o alternos en un mes, debido a enfermedades graves del cónyuge, compañero, padres e hijos, mediante la presentación del respectivo dictamen médico.
3. El tiempo razonable para atender asuntos judiciales propios, de sus padres o conyugue o hijos. Lo cual esta obligado a documentar.

- 4. Dos días calendario por el nacimientos de un hijo(a).
- 5. Por contraer nupcias, ocho días calendario.

De los Salarios

Artículo 38º

a) La Municipalidad tomará como salario base, el salario base percibido por el trabajador y en ningún momento podrá rebajarse los derechos adquiridos, esta será la base para calcular el aumento anual por cada año de laborar para la Institución hasta un límite de 10 años. En caso de aumentos decretados por el Poder Ejecutivo o cualquier otro, la base se modificará en el tanto correspondiente a ese aumento y sobre ese total se sacará el aumento anual. Este derecho entrará a regir automáticamente cada vez que el trabajador cumpla una nueva anualidad.

Los aumentos se regirán por la elevación en el costo de la vida pérdida del poder adquisitivo de la moneda, los fenómenos de carácter económico, fiscal o monetario. Los salarios en ningún momento serán inferiores al costo de la canasta básica de conformidad con la clasificación de puestos laborables en la Municipalidad de Heredia de acuerdo con los datos de la Dirección General de Estadística y Censos.

Esta obligación sin embargo no será aplicable en los casos de crisis económica nacional que afecte la estabilidad fiscal de la Institución o que el aumento de que ella resulte desestabilice el equilibrio financiero de la Institución conforme a los límites que al efecto autorice la Contraloría General de la República o la propia Ley. En tal caso el aumento anual será como mínimo igual al que decreta el gobierno para sus empleados.

b) La Municipalidad como ente legalmente constituido, en política salarial, no aumentará salarios en forma discriminatoria.

c) Todos los aumentos o reajustes salariales serán a la base.

d) Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás compañeros de igual o similar categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, religión, edad o ideología de cualquier índole, de conformidad con la Ley 2069.

e) El primer aumento anual entrará en vigencia el primer día del mes de Enero de cada año y deberán incluirse en el Presupuesto Ordinario, incluyendo la anualidad que corresponda.

El segundo aumento anual, entrará en vigencia el primer día del mes de Julio de cada año, y deberá incluirse presupuestariamente en la primera modificación posterior al acuerdo del Concejo por el cual se reconoce el aumento correspondiente.

f) Se establece a partir de la firma de la presente Convención Colectiva para todos los trabajadores administrativos el pago bisemanal a cambio del pago quincenal. Sin embargo, dicho pago se efectuará de la siguiente manera: Se computará el salario anual del trabajador y este se dividirá entre veintiséis y el resultado correspondiente al monto bisemanal.

g) Se reconoce una anualidad del 3% para todos los trabajadores aplicable a la base.

Cesantía Real

Artículo 39º

Todo trabajador, que tenga un período igual o superior a ocho años de laborar para la Municipalidad y exprese en forma escrita su renuncia voluntaria ante la Oficina de Recursos Humanos, sin mediar causa justificada, al puesto que ocupa, la Municipalidad le tramitará y cancelará sus derechos laborales de cesantía, en forma total hasta un máximo de quince años. La cantidad de funcionarios anuales que se puedan acoger a este artículo no podrá ser mayor a tres por año, y su designación se hará según la oportunidad de presentación. Y la administración razonará mediante resolución fundada el otorgamiento o no de ese derecho según criterios de oportunidad y eficiencia en el servicio. El funcionario que se acoja a éste sistema no podrá ser recontratado por la Municipalidad.

De las Vacaciones

Artículo 40º

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

- a) Si han cumplido un tiempo laboral de cincuenta semanas a cuatro años disfrutarán, de quince días hábiles.

- b) Si han laborado durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas, disfrutarán de veinte días hábiles.

- c) Si han laborado durante diez años y cincuenta semanas, disfrutarán de veinticinco días hábiles.

- d) El Ejecutivo concederá cada vez que el trabajador lo necesite para atender asuntos de urgencia o personales que determinará su respectivo Jefe, un permiso con goce de salario hasta por un día. El cual se rebajará de las vacaciones.

Artículo 41º

De los funcionarios con dedicación exclusiva

En lo sucesivo la Municipalidad podrá contratar a profesionales con grado de licenciatura o mayor, bajo la modalidad del régimen de dedicación exclusiva y reconocerá por ese concepto una compensación económica de un 60% de su salario base. Los profesionales con dicho grado académico que actualmente laboran para la Municipalidad quedan facultados para acogerse a ese régimen, y para tal efecto será suficiente que indique su determinación por vía escrita a la Dirección de Recursos Humanos. Es entendido que las contrataciones que puedan realizarse bajo este régimen lo serán de conformidad con lo expuesto por el artículo #24 de este instrumento convencional.

Garantías de Cumplimiento

Artículo 42º

a) La Municipalidad tomará las medidas necesarias para que sus representantes en la dirección o en puestos de confianza cumplan con la leyes y reglamentos en materia laboral y las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, tomando por lo tanto las medidas que estimen adecuadas y oportunas a efecto de que se dé debido y estricto acatamiento a esta Convención Colectiva.

b) Los derechos de la leyes y reglamentos que se reconocen y que lleguen a reconocerse a los trabajadores quedan automáticamente incorporados a la presente Convención.

Cuando las leyes o reglamentos que reconocen derechos a favor de los trabajos, sustituyan parcialmente los beneficios de esta Convención, a esta se incorporarán únicamente el texto y el sentido en que la nueva ley supere las normas de este instrumento.

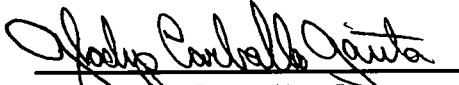
c) En caso de incumplimiento por parte de la Municipalidad de alguna de las disposiciones de la presente Convención Colectiva, y una vez tramitado el asunto en negociación directa con la Municipalidad y el Sindicato, sin obtener resultados satisfactorios en un término de quince días hábiles, el Sindicato recurrirá al procedimiento de conciliación estipulados en el Artículo 500 y siguientes del Código de Trabajo.

Este procedimiento será planteado ante el Juzgado de Trabajo competente por una sola gestión del Sindicato, entendiéndose que en ese momento queda planteado el Conflicto para efectos de los artículos 502 y 503 del Código de Trabajo.

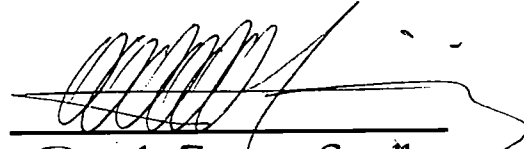
Esta Convención tendrá una duración de dos años, debiendo el sindicato denunciar su vencimiento con un mes de antelación, a fin de entrar en nuevas negociaciones.

Lo aquí dispuesto no perjudica los beneficios obtenidos por los trabajadores en virtud de convenios o acuerdos anteriores.

La presente Convención Colectiva de Trabajo, se firma de comun acuerdo en la Ciudad de Heredia a los diez días del mes de julio de mil novecientos noventa y ocho.


Gladys Carballo Garita

Secretaria General


Ricardo Jiménez Castillo

Ejecutivo Municipal


Abogado Asesor Doctor Francisco Morera Alfaro

