

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 95-97

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALESARTICULO 1

Para efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo, se utilizarán las siguientes denominaciones:

a. PATRONO: Municipalidad del Cantón de Limón, en la Provincia del mismo nombre. podrá abreviarse Municipalidad o Institución.

b. REPRESENTANTE PATRONAL: Estará representada en sus relaciones obrero patronales derivadas de la presente Convención Colectiva. Por el presidente del Concejo Municipal, Ejecutivo Municipal, el Asistente del Ejecutivo, Asesor Legal, Auditor y todos aquellos funcionarios considerados en el artículo 5 del Código de Trabajo, conforme al nombramiento de sus cargo que serán definidos por el Ejecutivo Municipal.

c. SINDICATO: Unión de Trabajadores de la Municipalidad del Cantón Central de Limón, pudiendo abreviarse SITRAMUPL o Sindicato.

d. TRABAJADORES: Todas aquellas personas física que presten personalmente sus servicios a la Municipalidad en relación de subordinación y devengando Salario. Para este efecto deberá tenerse presente lo que sobre el particular dispone al artículo 2 de la Convención Colectiva.

e. CONVENCION: El presente documento, con todas sus cláusulas.

ARTICULO 2

La presente Convención tiene por objeto regular la relaciones jurídico-laborales y las estipulaciones socioeconómicas entre las partes a fin de promover el mejoramiento de las relaciones de trabajo en la Municipalidad; y determinar las condiciones y normas legales que se incorporan a los contratos de trabajos de todos los trabajadores de la Institución. Su ámbito de aplicación es obligatorio para todos los trabajadores presente y futuros de la Municipalidad, independiente del lugar de trabajo y la forma contractual, relación laboral o condición con que trabajan.

6.



ARTICULO 3

Las partes incorporan a esta Convención, en lo que sean presente, todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y sus Leyes conexas, así como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificadas por Costa Rica

ARTICULO 4

La Municipalidad reconoce a SITRAMUPL como el único representante Legal de los Trabajadores que laboran para la Institución; de conformidad con el artículo 339 del Código de Trabajo

ARTICULO 5

Corresponde al Ejecutivo Municipal la dirección superior de la administración de su personal, y las funciones específicas que esta Convención le atribuye. SITRAMUPL velará por el cumplimiento de esta Convención por parte de todo el personal de la Municipalidad.

ARTICULO 6

Tiene carácter de Ley Profesional para las partes se suscribe el presente documento, con todas sus cláusulas

ARTICULO 6 B

Los integrantes de la Junta Directiva de SITRAMULP conservarán el derecho de ingresar con el debido permiso de cada jefe de departamento a todos los centros de trabajo con el objeto de constatar el estricto cumplimiento de las Leyes de Trabajo de la presente Convención Colectiva y de las demás disposiciones aplicadas,

Cuando SITRAMULP considere la necesidad de efectuar reuniones con todos los trabajadores de un determinado departamento o sección podrá hacerlo previa autorización del Jefe respectivo, según la costumbre

LA MUNICIPALIDAD suministrará toda aquella información solicitada por el Sindicato para el cumplimiento de su objetivo sindical y brindará toda cortesía a los delegados o representantes de SITRAMUPL, a fin de que su labor sea eficiente

Con iguales propositos continuará brindando facilidad a las comisiones permanentes y especiales que se integren, amparo de la presente Convención Colectiva

Para tales efectos se girarán las instrucciones pertinentes

ARTICULO 6 C

La oficina de Personal permitirá la revisión del expediente del trabajador a solicitud de éste, esta revisión deberá hacerse en

la Oficina de Personal, en caso de que el trabajador solicite fotocopia del expediente, la Intitución se la facilitará. También podrán hacerlo las Comisiones de Junta de Relaciones Laborales y la Comisión de Salud Ocupacional.

CAPITULO II

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTICULO 7

Se establece la Junta de Relaciones Laborales, que en lo sucesivo se denominará LA JUNTA, que tendrá las funciones propias que señale esta Convención; con el objeto de conocer todos los problemas laborales que como reclamos individuales o colectivos así se le presenten. Su criterio se elevará con carácter de aplicación vinculante al Ejecutivo Municipal.

Son funciones de la Junta;

- a. Formular soluciones conciliatorias en los problemas individuales o colectivos que se susciten entre la Municipalidad y sus Trabajadores.
- b. Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales, que la Municipalidad o el Sindicato le someten.
- c. Rendir informes que le soliciten relaciones con la aplicación de la presente Convención, dentro de un plazo no mayor de QUINCE DIAS CALENDARIO.

ARTICULO 8

La Junta la integrarán; tres representantes patronales con sus suplentes, designados por el Concejo Municipal y tres representantes Sindicales con sus suplentes, nombrados por SITRAMOPL. Todos actuarán con independencia de criterio.

Todos los miembros de la Junta podrán ser removidos en cualquier momento a solicitud de sus representados; durarán en su cargo un año y podrán ser reelectos.

Su período de gestión se iniciará a partir del PRIMERO de agosto de cada año.

La Junta gozará de todas las comodidades para reunirse y atender todos sus asuntos.

ARTICULO 9

La Junta sesionará ordinariamente una vez por mes al ser las 9:00 horas; y extraordinariamente cuando se den las circunstancias que preveé a solicitud de uno de sus miembros.

ARTICULO 10

El quórum de la Junta se formará con la asistencia cuando menos de cuatro de sus miembros con un mínimo dos por cada parte. Las decisiones serán tomadas por simple mayoría de los votos presentes. A su criterio, las votaciones podrán ser nominales y hacerse constar en el acta.

ARTICULO 11

Los reclamos de trabajo, individuales o colectivos, pueden presentarse;

- a. Al Ejecutivo Municipal
- b. A la Junta
- c. A. SITRAMUPL
- ch. Al departamento de Personal

ARTICULO 12

Cuando el reclamo fuese hecho al Ejecutivo, La junta recibirá copia del mismo. Si la presentación se hiciera a la Junta, su Secretario lo notificará al Ejecutivo Municipal, mediante el envío de una copia.

ARTICULO 13

DE LAS VOTACIONES

a. Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales, deberán razonar su voto afirmativa o negativamente según su posición.

b. Si un miembro de esta Junta tuviera un asunto pendiente en la Junta de Relaciones Laborales, éste no participará en la resolución de su caso.

c. Cuando la Junta de Relaciones Laborales conozca algún asunto atribuible a sus funciones que esta Convención Colectiva de Trabajo establece, los empates eventuales que se produzcan en las votaciones, se resolverán de la siguiente manera;

a. 1 El caso será conocido nuevamente en la sesión inmediata y siguiente, o en una sesión extraordinaria con la aprobación de nuevos elementos.

a. 2 De prevalecer el empate en la votación del asunto en discusión, éste será elevado a una SEGUNDA COMISION, la cual será conformada por los representantes legales tanto de la Municipalidad como del Sindicato debiendo pronunciarse esta

segunda comisión en uno u otro sentido , en un plazo NO MAYOR DE

OCHO DIAS HABILES .

a. 3 La resolución de la Segunda Comisión será vinculante para las partes , pero si persiste diferencia de criterio que impide una resolución firme , el afectado podrá agotar la vía Administrativa en los términos señalados en el artículo 402 inciso a , párrafo segundo del Código de Trabajo .

ARTICULO 14

La Junta deberá pronunciarse en cualquier reclamo Laboral sujeto a su competencia en el plazo perentorio de TREINTA DIAS a partir de la recepción salvo aquellos casos calificados en que se requiere prueba adicional

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO Y ASISTENCIA

ARTICULO 15

a. La jornada ordinaria máxima de trabajo que se laborará en la Municipalidad será de ocho horas como jornada diurna , 7 como jornada mixta y 6 como jornada nocturna .

b. Se repeterán todos los horarios actuales en el entendido que los trabajadores adiministrativos laborarán bajo una jornada acumulativa, a efectos de compensar el día sábado.

c. El horario será fijado por el Ejecutivo para cada servicio en atención a las necesidades del público y a los intereses de la Municipalidad y podrá ser variado dentro de los limites antes señalados , cuando sin causar perjuicio grave a los empleados , sea conveniente o necesario para mejorar el servicio público que brinda la Municipalidad .

d. El trabajo fuera de la jornada ordinaria solo podrá ser autorizado por el Jefe correspondiente, quien lo comunicará con un mínimo de tres horas de anticipación , salvo en caso de urgencia que se avisará en el acto .

ARTICULO 16

Se entenderá por HORAS EXTRAS las que el trabajador labore en exceso de las jornadas ordinarias máximas señaladas en el

jornada adicional .

ARTICULO 17

Para determinar el salario a pagar por cada hora extra que labore, se aplicará lo establecido por el código de Trabajo.

ARTICULO 18

El trabajador que no puede asistir al trabajo por cualquier causa, deben hacer la justificación a su jefe al día siguiente, exponiéndole la causa de su ausencia.

ARTICULO 19

Los jefes de Departamento deben de informar a la Dirección del Departamento de Personal, las ausencias de cualquier causa de los empleados a su cargo, con el fin de que las anoten en los prontuarios (licencias, ausencias justificadas o injustificadas, vacaciones).

ARTICULO 20

a. La tarjeta será marcada únicamente por el trabajador a quien ese documento corresponde. El trabajador cuidará que la marca quede impresa con claridad.

Las defectuosas, manchas o confusas se tendrán por no hechas, salvo si ellas obedecen a causas no imputable al trabajador.

b. La omisión de una marca en la tarjeta en las horas de entrada y salida excepto las casos previstos en esta Convención, se considerará como media ausencia, siempre que el empleado no justifique la omisión dentro del día siguiente a la ocurrencia del hecho.

ARTICULO 21

a. El empleado que por solo complacencia o negligencia marque una tarjeta que no le corresponde, incurrirá en falta grave a sus obligaciones y se hará acreedor a una suspensión de TRES DIAS HABILES. De igual forma, incurrirá en falta grave aquel trabajador que se le comprobare actitud dolosa en la marca de tarjeta, por lo que será sancionado con lo establecido en el artículo 81 inciso L. del Código de Trabajo.

b. No procede sanción, cuando el trabajador informe el error de la marca a su jefe, en el curso del siguiente día laborable.

ARTICULO 22

a. La Municipalidad concederá CUARENTA Y CINCO MINUTOS como tiempo de alimentación, en beneficio de los trabajadores que laboren jornada continua. El tiempo a que se refiere este artículo, se entiende incorporado a la jornada de trabajo y por ello sujeto a pago.

laboren jornada continua. El tiempo a que se refiere este articulo, se entiende incorporado a la jornada de trabajo y por ello sujeto a pago.

b- Además, tendrán derecho a Quince Minutos en la mañana y Quince minutos en la Tarde para la hora de café y que será regulada por le jefe del departamento para que no perjudique la atención al público.

c. El descanso mínimo de todo trabajador será de ocho (8) horas del último turno labarado.

CAPITULO IV

SALARIO Y DECIMO TERCER MES

ARTICULO 23.

Los aumentos de salario los pagará la Municipalidad conforme los resoluciones que decreta el PODER EJECUTIVO para los empleados públicos. El mismo se hará efectivo en la primera modificación presupuestaria que realice la Municipalidad con posterioridad al aumneto decretado.

ARTICULO 24

La Municipalidad pagará cada dos semanas a sus trabajadores el equivalente a lo que corresponde a quince (15) días de salario total. Rige a partir de enero de 1994

Asimismo, reconocerá los pasos anteriores a los trabajadores que provengan de otras Instituciones del Estado (MINISTERIOS, AUTONOMAS, SEMIAUTONOMAS, MUNICIPALIDADES y EMPRESAS PUBLICAS) o que hayan laborado con la MUNICIPALIDAD. Se registrá por lo establecido en las resoluciones y decretos emitidos por la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la República.

ARTICULO 24 B

La Municipalidad se compromete a efectuar una BONIFICACION a los trabajadores de los departamentos de RECOLECCION BASURA Y ASEO VIAS en las siguientes condiciones:

- 1- Esta BONIFICACION será por una vez
- 2- Se aplicará a partir de enero de 1997 el DIEZ POR CIENTO (10%) sobre el salario base.
- 3- Mientras el trabajador efectue las labores de estos

departamentos recibirán esta bonificación; de lo contrario no se aplica.

ARTICULO 25

Todo trabajador recibirá en diciembre además de su salario ordinario un aguinaldo que se calculará según lo establecido en

la ley de Aguinaldo y sus reformas.

Asimismo, la Municipalidad otorgará el aguinaldo a todos sus trabajadores a más tardar la segunda semana de cada diciembre.

ARTICULO 26

Tanto la Municipalidad como el Sindicato respetarán las revalorizaciones que decreta el Servicio Civil y cualquier diferencia al respecto (sobreevaluación) se negociará como sobresueldo.

ARTICULO 27

De acuerdo con el pronunciamiento del Servicio Civil, todos aquellos puestos que resulten con una valorización mayor a la que devengan como salario actual, la misma se hará efectiva a partir del primero de enero de 1994.

ARTICULO 28

La MUNICIPALIDAD se compromete en hacer las modificaciones correspondientes de las acciones de personal con desglose a saber: SALARIO BASE, ANUALIDADES, INCENTIVOS, ETC.

CAPITULO V

VACACIONES

ARTICULO 29

Los trabajadores de esta Municipalidad amparados por la presente Convención Colectiva disfrutarán anualmente, y como lo estipula el código de trabajo vigente después de 50 semanas de trabajo, de un período de vacaciones pagados, y el que se determinará conforme a la siguiente escala:

VACACIONES

DIAS DE DISFRUTE

A-De la primera hasta la
cuarta inclusive

16 días hábiles

b-De la quinta hasta la
sétima inclusive 20 días hábiles

c-En la octava 25 días hábiles

d- A partir de la novena
de trabajar con la
Municipalidad 30 días hábiles

Para efectos de Distribución de los días en que el empleados disfrutará de sus vacaciones anuales, no se tendrán en cuenta los Sábados, días de descanso semanal, ni los feriados que contempla el artículo 147 del Código de trabajo. Cuando la jornada del trabajador incluya el día sábado este será considerado día hábil.

ARTICULO 30

Cuando al trabajador por circunstancias especiales la Municipalidad le solicite que labore las vacaciones, ésta le reconocerá además de lo que le corresponde por ley, una bonificación de un 5% (cinco por ciento).

ARTICULO 31

Las vacaciones se concederán con base en el salario que está percibiendo al momento de disfrute del beneficio más las extraordinarios percibidos durante el año. El goce de vacaciones es obligatorio y el período correspondiente puede fraccionarse, excepto en los casos especiales en que contempla el Código de Trabajo.

Los Jefes de los diferentes departamentos elaborarán el cuadro de vacaciones del personal a su cargo, el cual deberá remitirse en la primera semana del año, al Ejecutivo Municipal, el cual velará por su cumplimiento.

CAPITULO VI

LICENCIAS

ARTICULO 32

Las licencias sin goce de salario por períodos de tres días serán concedidas por el jefe inmediato, las que excedan de tres días hasta sesenta, solo podrá concederlas el Ejecutivo Municipal.

ARTICULO 33

Toda licencia por períodos superiores a los tres días,

deberá solicitarse y concederse por escrito, exceptuando los casos siguientes:

- a. Por muerte de pariente en primer grado
- b. Por enfermedad grave del cónyuge e hijo del empleado
- c. Casos señalados en los incisos "d" y "e" del artículo 34
- d. Enfermedad del trabajador

En todos los casos deberá aportarse justificación por medio de comprobante.

ARTICULO 34

La licencia con goce de sueldo se otorgará en los siguientes casos:

- a. En caso de Matrimonio del trabajador, concederá licencia por seis días hábiles.
- b. Por fallecimiento del Cónyuge, compañero o compañera permanente aunque no exista vínculo matrimonial, padre, madre, hermano del trabajador, seis días hábiles.
- c. En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijo del trabajador, podrá concederse licencia hasta por diez días hábiles. Deberá presentar justificación comprobada.
- d. En caso de maternidad a las trabajadoras, un mes antes y tres después del parto.
- e. A la madre adoptiva se le conceden los beneficios que establece el inciso "d" excepto el mes anterior al nacimiento, siempre que el adoptivo sea menor de dos años. NO obstante para efectos de pago solo cancelará la Municipalidad lo correspondiente a un mes calendario previa presentación del documento legal.
- f. La Municipalidad otorgará a la madre trabajadora a partir de la finalización del período indicado en el inciso "d", medio día hábil adicional por mes para que lleve a su hijo a consulta médica, hasta que cumpla un año, debiendo solicitar de previo el permiso con el jefe de departamento. Deberá presentar constancia de asistencia a la C.C.S.S.
- g. A las madres se les concederá una hora diaria durante seis meses en el período de lactancia de sus hijos.
- h. Los trabajadores gozarán de licencia para adiestramiento de conformidad con el artículo 149 inciso "c" y sus disposiciones 1,2,3,4,5,6,7, inclusive del Código Municipal.



i. Los trabajadores Municipales gozarán además las, que establecen los incisos "a", "b", "c" y "ch" del artículo 150 del Código Municipal.

j. Los trabajadores gozarán de dos días de permiso con gozo de salario, por nacimiento de su hijo, deben presentar documento que lo compruebe.

k. La administración le dará permiso a un máximo de cuatro trabajadores en período de examen a los que cursan estudios, estos permisos no podrán ser mayor de tres horas diarias y deberán tramitarse jerárquicamente para ser aprobados por el Ejecutivo.

CAPITULO VII

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTICULO 35

Son obligaciones de los trabajadores:

a. Cumplir con la jornada de trabajo que esta Convención establece.

b. Asistir puntualmente a su trabajo todos los días hábiles establecidos por Ley.

c. Cumplir con la mayor diligencia y buena voluntad, la órdenes de su Jefe, relacionadas con el servicio y los deberes del puesto que desempeña.

d. Aplicar todo su esfuerzo y dedicación necesarias para el mejor desempeño de sus funciones.

e. Auxiliar en su trabajo a cualquiera de los demás, cuando su jefe o quien lo represente, lo indique.

f. Atender con diligencia, corrección y cortesía al público que acude a las oficinas de la Municipalidad.

g. Cumplir esta convención, así como las normas internas vigentes y las que en el futuro convivieran sin perjuicio de que puedan hacer valer los derechos, si en alguna forma se consideren lesionados.

h. Cuidar la apariencia personal en cuanto a higiene y limpieza.

i. Velar u dar el uso adecuado a las máquinas, el mobiliario, los útiles y el equipo propiedad o al servicio de la Municipalidad.

- j. Ser disciplinado, respetuoso y cortés con los Jefes y compañeros.
 - k. Informar al jefe, sin demora, cualquier irregularidad que conozca relacionada con el funcionamiento de la Municipalidad.
- l. Observar buena conducta y correctas costumbres dentro de la Municipalidad.

ARTICULO 36

Se prohíbe a los trabajadores:

- a. Dedicar tiempo laborable para asuntos ajenos a la Municipalidad.
- b. Ausentarse del trabajo, salvo por causa justificada y previo permiso del jefe.
- c. Acudir al trabajo o laborar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.
- d. mantener conversaciones innecesarias con compañeros o extraños en perjuicio de su trabajo.
- e. cumplir con los Incisos "a", "b", "c", y "ch" del artículo 152 del Código Municipal.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 37

Las faltas o contravenciones a la presente Convención o a disposiciones complementarias, de acuerdo con los Artículos 72 y 81 de Código de Trabajo, se sancionarán por los medios siguiente:

- a. Amonestación verbal o escrita del jefe.
- b. amonestación escrita del Ejecutivo Municipal.
- c. Suspensión sin goce de sueldo, de uno a ocho días.
- d. Despido sin reponsabilidad patronal.

En caso de extrema gravedad, a solicitud del jefe, el Ejecutivo Municipal podrá imponer la sanción que su juicio corresponda sin sujetarse a la progresión anterior, de conformidad con el inciso

L del artículo 81 del Código de Trabajo.

Cuando se denuncie o se presuma que un trabajador ha cometido una o más faltas cuya gravedad pueda llegar a configurar una causal de suspensión o despido justo, de inmediato el asunto deberá ser puesto en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales.

Si se procede al levantamiento de expediente administrativo, deberá oírse al trabajador investigado para que brinde las explicaciones o aclaraciones que desee, y ofresca la prueba de descargo.

Las sanciones por estas faltas serán analizadas y sancionadas dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a que originaron las ausencias y vistas por medio de la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 38

Se considerará ausencias la inasistencia a un día completo de labor. Si el trabajador con jornada continua se presentará quince minutos después de los establecido en su horario, la falta será considerada como una ausencia injustificada. Si es de jornada fraccionada se computará como media ausencia injustificada. No se pagará salario por ausencias injustificadas.

ARTICULO 39

Las llegadas tardías injustificadas, computables a final de un mismo mes calendario, se sancionarán de la siguiente manera:

- a. De una a cinco llegadas tardías, amonestación verbal.
- b. Por seis llegadas tardías, amonestación escrita.
- c. Por siete llegadas tardías, suspensión hasta por dos días
- d. por ocho llegadas tardías, suspensión hasta por cinco días.
- e. Por nueve tardías y más, despido sin responsabilidad patronal.

Desde el momento en que la Junta de Relaciones Laborales tenga conocimiento de las mismas correrá la prescripción de acuerdo al artículo 603 del Código de Trabajo.

En caso de que la parte patronal no se presente o no lo haga de conocimiento de la junta, el derecho a sanción prescribirá.

En caso de que la ausencia se origine de la representación de los trabajadores, será potestad del Ejecutivo proceder a la sanción.

ARTICULO 40

Se considera abandono de trabajo la dejación de la labor objeto del contrato dentro del curso de la jornada ordinaria.

Para calificarlo, no es necesario que el trabajador salga del

lugar donde presta sus servicios, bastará, que de modo evidente, abandone la labor que se le confió.

Para efecto de sanción, se procederá de la siguiente manera:

- a. Primera vez, amonestación escrita.
- b. segunda vez, seis días de suspensión sin goce de salario.
- c. tercera vez diez días de suspensión sin goce de salario.
- d. cuarta vez, despido sin responsabilidad patronal.

Estas sanciones de este capítulo serán computables en periodos de tres meses calendario.

CAPITULO IXJUBILACION Y PRESTACIONES LEGALESARTICULO 41

Al cumplir la edad y cuotas requeridas el trabajador adquiere el derecho a la jubilación, la cual será efectiva el primer día del mes siguiente a la fecha en que cumple esa edad.

Ese termino puede ser ampliado mediante solicitud escrita a la Municipalidad hasta que cumpla como máximo, sesenta y cinco (65) años de edad. La prórroga de la relación se efectuará por periodos anuales, de acuerdo con la edad que cumpla el trabajador, y de acuerdo al criterio médico de la Caja Costarricense del Seguro Social, se reserva el derecho de no autorizar dicha prórroga. No obstante lo anterior, el trabajador puede acogerse por su propia voluntad al retiro, cumplida la edad de jubilación que se Señale la C.C.S.S.

PRESTACIONES LEGALESARTICULO 42

1) El trabajador podrá ponerle término al contrato de trabajo sin justa causa, y se hará acreedor al pago de cesantía. Hasta un total máximo de cinco trabajadores por año podrán acogerse a este beneficio. No obstante, siempre deberán notificar por escrito esa decisión con base en las siguientes reglas:

- a. Después de un trabajo continuo no menor de dos meses y un

día; ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación.

b. Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación.

c. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

La notificación escrita indicada podrá ser omitida siempre que se pague a la contraparte la suma de dinero que corresponda al plazo que debió habersele otorgado conforme las anteriores reglas

2) Al trabajador al que se le despida sin justa causa deberá la Municipalidad pagarle el auxilio de cesantía que le corresponda, indemnización que se determinará en función de lo siguiente:

a. Después de un trabajo continuo no menor de dos meses y un día; ni mayor de seis, 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. Desde la fecha de ingreso del trabajador hasta el aniversario cumplido, un mes de salario por cada año de trabajo con un límite de 20 años.

REGLAS COMUNES AL PREAVISO Y AL AUXILIO DE CESANTIA

ARTICULO 43

La indemnización correspondiente se calculará sobre el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de su relación y o la fracción menor resultante, si no hubiere ajustado ese término. Para los efectos de este artículo se considerará salario todas las sumas pagadas al expleado, e igualmente las que se le haya acreditado, que correspondan a sueldos extraordinarios o beneficios incluidos en el contrato de trabajo.

CAPITULO X

ADMINISTRACION Y CALIFICACION DEL PERSONAL

ARTICULO 44

Todos los aspectos relativos a selección o ingreso de trabajadores, clasificación y reasignación de puestos,

promociones, remociones, serán potestad del Ejecutivo Municipal; teniendo este como órgano asesor al departamento de personal.

ARTICULO 45

La condición del trabajador en la Municipalidad puede ser:

a. OCASIONAL; Cuando las funciones a realizar se enmarquen dentro de los trabajos denominados a tiempo fijo o para obra determinada conforme las previsiones de los Art. 26, 27 y 31 del Coligo de Trabajo, en cuyo caso, será necesario que exista un contrato escrito de trabajo que regule los términos de esa prestación de servicios .

b. A PRUEBA; Durante los dos meses de servicio, ya sea que se les contrate por tiempo indeterminado o sea ascendido o trasladado. En ese período se evalúan y califican la capacidad, dedicación y actitud al cargo que ocupa.

Esta calificación debe hacerse por escrito.

Si el nuevo trabajador no supere a juicio de sus superiores ese período, podrá darse por terminada la prestación de servicios sin responsabilidad patronal, en los extremos de preaviso y auxilio de cesantía.

Si el trabajador antiguo ascendido o trasladado no superará este período, será reubicado, preferentemente en el puesto anterior o, en su efecto, en otro de la misma categoría.

c. EN FIRME; Cuando supere el período de prueba. Si una vez concluido el período de prueba la Jefatura correspondiente no se manifiesta, el trabajador considerará nombrado en firme, salvo que el puesto esté vacante en forma temporal.

ARTICULO 46

El trabajo de mujeres, menores y aprendices se registrará, por lo que señala el Código de Trabajo.

CLASIFICACION, RETRIBUCION Y RECALIFICACION DE PUESTOS

ARTICULO 47

Se establece un manual de Clasificación de Puestos, el cual contendrá las especificaciones de clase, las cuales no agotan los deberes asignados a cada puesto. Corresponde al Departamento de Personal y al Ejecutivo de la Municipalidad, en conjunto con la Junta de Relaciones Laborales y el Sindicato, la preparación y actualización de esas especificaciones, que serán revisadas cada dos años .

ARTICULO 48

El trabajador que ingrese a prueba, recibirá el sueldo básico de la escala de salario, de acuerdo con la categoría que le

corresponde al puesto que ocupe.

Cuando ocurra un traslado, el trabajador recibirá el mismo salario que devengaba en el puesto anterior.

Cuando ocurra un ascenso, el trabajador tiene derecho a recibir como salario el básico del nuevo puesto más las acumulaciones de

pasos por años de servicio eficientes, de acuerdo con la Tabla de Salarios. Si el resultado de esa suma fuere menor el salario devengado en el puesto anterior, el salario no sufrirá variación.

ARTICULO 49

Si como consecuencia de una reforma a la Tabla de Salarios o una recalificación de un puesto se fijaré una escala diferente, la nueva remuneración se ajustará sumando al sueldo básico los pasos acumulados por años de servicios eficientes. En ningún caso, el sueldo del trabajador será reducido.

ARTICULO 50

La Municipalidad proveerá los instrumentos, útiles y material necesarios para el buen desempeño de las labores de sus empleados tratará de mantener óptimas condiciones de trabajo para su personal.

ARTICULO 51

La Municipalidad se compromete a proporcionar el equipo y elementos de protección personal a todos aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus tareas estén expuestos a accidentes de trabajo, enfermedades o labores insalubres. El trabajador está obligado totalmente al mantenimiento y uso de dichos equipos y elementos a pena de incurrir en falta grave, y asistir a los programas que procuren su capacitación en la materia de Salud Ocupacional.

ARTICULO 52

La Municipalidad proveerá de uniformes, zapatos, capas, guantes e implementos de trabajo a todos aquellos puestos que por las características de su labor, así lo requieran. Así mismo se compromete a suministrar tal indumentaria una vez al año y al menos, en las cantidades y calidades que han suministrado.

En caso de deterioro de algunas de las prendas la Municipalidad procederá a su reposición contra la presentación de la prenda dañada, siempre y cuando la causa del daño no sea imputable al trabajador; en caso de uniformes, éstos nunca podrán proveerse en un número menor de tres por año.

ARTICULO 52. B

Si un trabajador despedido planteará juicio laboral contra LA

MUNICIPALIDAD impugnando el despido y el mismo le fuese resuelto favorablemente por los tribunales y el trabajador decidiera reintegrarse a su puesto en el caso de que ya hubiese cobrado el pago de la cesantía, deberá reintegrar a LA MUNICIPALIDAD la suma total percibida por este concepto, en caso contrario entrará como empleado nuevo

INGRESO DE LOS EMPLEDOS

ARTICULO 53

Además de las otras condiciones estipuladas en esta Convención, para ingresar como trabajador se requiere;

- a. Conocer las condiciones de la presente Convención.
- b. En igual de condiciones la Municipalidad otorgará preferencias al de nacionalidad costarricense.
- c. Reunir los requisitos de preparación y experiencia establecidos para el puesto, en el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad.
- d. Además las que se estipulan en los incisos a, b, c, del artículo 143, 144 del Código Municipal.

ARTICULO 54

El ingreso del aspirante se sujetará a la categoría en que se encuentre calificado el puesto a desempeñar, en el Manual Descriptivo de empleos.

Cuando por inopia comprobada se trata de contratar personal en puestos cuyas especificaciones exijan poseer título académico, o cuando sea preciso nombrar profesionales, el Ejecutivo Municipal podrá fijar la remuneración en la categoría y pasos salariales que correspondan al candidato, con la autorización del Concejo Municipal.

ARTICULO 55

Si el Ejecutivo Municipal acepta la proposición, nombrará al candidato elegible, como trabajador a prueba, durante un periodo no mayor de dos meses. Durante el periodo de prueba, el jefe deberá comunicar al Ejecutivo Municipal cualquier deficiencia que observe acerca del comportamiento y capacidad del trabajador.

ARTICULO 56

Antes de concluir el periodo de prueba, el jefe informará al Ejecutivo Municipal sobre la labor desempeñada por el trabajador a efectos de decidir su nombramiento en firme.

ARTICULO 57

Se conciderá ascenso la promoción del trabajador a un puesto superior, dentro de los comprendidos en el Manual Descriptivo de Empleos o Puestos.

ARTICULO 57 B

Para llenar una palza vacante o en propiedad en el mismo departamento, se tomará en cuenta el empleado inmediato inferior, siempre y cuando reúna los requisitos necesarios para ocupar el puesto, en caso contrario, la palza se sacará a concurso.

ARTICULO 58

Toda vacante se llenará mediante ascenso, de conformidad con las disposiciones de esta Convención. Cuando por circunstancias imprevisibles y muy justificadas, determinaré que la aplicación del sistema de promoción es inconveniente para los intereses de la Municipalidad el Ejecutivo Municipal procederá a nombrar a quien corresponda.

ARTICULO 59

Ningún jefe podrá oponerse a que sus subalternos participen en concursos ni a que sean ascendidos o trasladados.

ARTICULO 60

Para concurso de ascenso, la falta del requisito de Bachillerato en Ciencias o en Letras o de conclusión de estudios de Enseñanza Media, cuando el Manual Descriptivo de Empleados lo contempla, no inhibe a esos trabajadores con un mínimo de tres años de experiencia a participar.

ARTICULO 61

Toda plaza vacante será sacada a concurso, salvo los puestos de confianza.

A tal efecto, cada vez que quede una plaza vacante, se convocará a un CONCURSO INTERNO entre los trabajadores de la misma Institución, por medio de avisos visibles que se colocarán en los distintos centros de trabajo, excepto los que se llenan por ascenso mientras cumpla los requisitos requeridos para ese puesto. Los trabajadores interesados deberán aportar en un término de QUINCE DIAS (15) NATURALES sus respectivos atestados ante el departamento de personal.

ARTICULO 61 B

La elección de los trabajadores que integran la lista del ganador o ganadores, se hará con fundamentos en los siguientes criterios:

- A. Conocimiento práctico y experiencia en el puesto
- B. Antigüedad como servidor de la institución
- C. Puntualidad, asistencia y record disciplinario
- D. Título o grado académico, cuando así lo exija el Manual Descriptivo de Puestos.
- E. También se considerarán aquellos estudios o experiencia que

sobrepasen los mínimos establecidos del MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTO y que resulten afines al puesto concurso.

ARTICULO 62

Para efectos de esta Convención los trabajadores tendrán los siguientes beneficios:

a- La municipalidad continuará con su política de no efectuar despidos sin justa causa salvo por las previstas en el código de trabajo y el código Municipal. Las que deberán ser demostradas ante la Junta de Relaciones Laborales.

b- Cuando la Municipalidad despide algún trabajador sin justa causa o sin haber agotado los procedimientos señalados por esta Convención, se procederá a la reinstalación con sus respectivos salarios caídos y demás garantías de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo.

c- Cuando por intransigencia de la Municipalidad, un conflicto de despido o suspensión, tenga que ventilarse en los TRIBUNALES DE TRABAJO, y se demuestre ahí, que el trabajador tenía razón, esta le pagará además de lo que le corresponda por ley un veinti cinco por ciento (25%) más por sanción.

d- La Municipalidad se compromete a realizar una actividad a todo su personal en un lugar adecuado todos los años el 31 de agosto (DIA DEL REGIMEN MUNICIPAL) dicha actividad será de carácter familiar, por lo tanto no mediarán bebidas alcohólicas. El Ejecutivo Municipal y el Sindicato programarán la actividad.

e- Todos los empleados de esta Municipalidad seguirán gozando de los días feriados a que tienen derecho los empleados públicos incluyendo el día del Régimen Municipal y el día de la ASAMBLEA GENERAL DE SITRAMUPL PARA LA ELECCION DE JUNTA DIRECTIVA.

f- En cuanto a viáticos se refiere, a todo el personal sin excepción se le pagará por lo que establece el reglamento de la contraloría General de la República, con previa autorización del Ejecutivo.

g- Cuando las autoridades médicas le prescriban prótesis o anteojos que no sean de lujo a un (a) empleado(a) la Municipalidad le otorgará el SETENTA Y CINCO por ciento (75%) del valor.



h- Cuando por trámites de indemnización o prestaciones legales se trate, La Municipalidad le gestionará éstos lo más rápido posible.

i- En caso de incapacidad otorgada por C.C.S.S. o el I.N.S., la Municipalidad le pagará al empleado (a) la diferencia hasta

completar el 100% de su salario mientras dure dicha incapacidad, este beneficio deberá ser pagado a los empleados en el pago que corresponde.

Las licencias por maternidad, no suspenden la relación laboral para efectos de pago de aguinaldo y vacaciones.

Cualquier empleado (a) que por su condición física o causas ajenas a su voluntad no pueda realizar la labor en el puesto que se le asigne, deberá ser trasladado a otro sin demérito de su salario.

j- En caso de nacimiento de cada hijo reconocido por el (la) trabajador (a) la Municipalidad le otorgará un a ayuda de ₡7.000.00 (siete mil colones) previa presentación del documento legal correspondiente.

K- La municipalidad le dará al trabajador como ayuda por el fallecimiento del:

1.- Cónyugue, compañero o compañera permante aunque no exista vínculo matrimonial, padre o madre por una única vez, hijos del trabajador la suma de cuarenta y cinco mil colones. (₡45.000.00). Girándose el monto correspondiente previa presentación de atestados que demuestre el parentesco, así como también el acta de Defunción. En el caso de Compañero o compañera el mismo deberá estar reportado en el expediente que lleva el departamento de personal. En caso de muerte de padres solo a uno se le dará el beneficio tratandose de hermanos.

2.- Y por el fallecimiento de un trabajador se le dará al beneficiario que éste determine, la suma de sesenta y cinco mil colones (65.000.00)

1- La Municipalidad le otorgará BECAS mensuales no reembolsables a los trabajadores y los hijos de los trabajadores en la siguiente forma:

TOTAL

NIVEL ACADEMICO

26
13

Secundaria
Universitaria

De las anteriores se concederán 4 becas de honor, el Sindicato se encargará de la selección de los beneficiarios de las becas, cumpliendo los requisitos del reglamento de becas.

CAPITULO XIII

DE LA FORMACION Y DE LA PARTICIPACIONARTICULO 63

La Municipalidad y sus trabajadores representados aquí por SITRAMUPL, se comprometen a crear un FONDO DE CAPITAL, propiedad de los trabajadores cuyos objetivos apuntan hacia el fortalecimiento económico de los trabajadores por medio de prestamos para vivienda.

Este fondo será administrado por una JUNTA que integrarán dos directivos de SITRAMUPL, dos representantes de la MUNICIPALIDAD y un representante nombrado del seno de la ASAMBLEA GENERAL DEL FONDO.

El nombramiento del representante por Asamblea General, tendrá una vigencia de UN AÑO.

En el seno de la Junta del Fondo, se elegirán un Presidente, un

Secreterio, un tesorero, un fiscal y un Vocal.

El quórum para sesiones se formará con la mitad más uno de los miembros integrantes de la JUNTA ADMINISTRATIVA DEL FONDO.

la MUNICIPALIDAD se compromete a aportar mensualmente a dicho fondo de Capital un UNO POR CIENTO del monto total de sus planillas. Los trabajadores por su parte aportarán un UNO POR CIENTO de sus respectivos salarios mensuales.

Estos dineros se destinarán a lo siguiente:

a. Funcionamiento de programa de vivienda en asocio al Banco de Hipotecario de la Vivienda Ley N.7097 88 y el reglamento y el INVU.

b. La Junta administradora del Fondo, se obliga a entregar como mínimo CADA SEIS (6) MESES, un estado de cuentas a todos los trabajadores detallando lo siguiente:

b.1. AHORRO

b.2. APORTE DE LA MUNICIPALIDAD

b.3. INTERESES GANADOS

b.4. SALDOS

b.5. El trabajador que no aporte no tendrá derecho a este beneficio.

TRANSITORIO

Este fondo comenzará a funcionar a partir del 1 de enero 1992, previa aprobación de los reglamentos internos respectivos.

CAPITULO XIII

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJOARTICULO 64

Conforme a la ley, en la Municipalidad funcionará una Comisión de Salud Ocupacional, los gastos de papelería de esta Comisión serán asumidos por la Municipalidad.

- a. La Comisión de Salud Ocupacional está formada por dos representantes de la Municipalidad y dos SITRAMUPL.
- b. La Comisión de Salud Ocupacional reglamentará su funcionamiento interno.

Son deberes de dicha Comisión;

- b.1. Celebrar dos reuniones ordinarias al mes así como las extraordinarias necesarias.
- b.2. Investigar cualquier riesgo profesional que ocurra para determinar las causas, con el fin de proponer las medidas pertinentes y así prevenir los futuros accidentes, e igual forma que las mismas se cumplan.
- b.3. Recomendar al Ejecutivo las sanciones y las medidas disciplinarias que deben imponerse a los trabajadores y jefes que no cumplan con las medidas de seguridad.
- b.4. Asesorar a los trabajadores sobre las normas de higiene y recomendar las que estimen convenientes, en todos los centros de trabajo y fiscalización de su cumplimiento.

ARTICULO 65

Los acuerdos, órdenes y resoluciones que tome la Comisión de Salud Ocupacional, serán obligados para la Municipalidad y los trabajadores siempre y cuando los mismos estén dentro del marco de los establecido por los organismos competentes.

Quando existiese desacuerdo sobre algún asunto, será sometido a consideración de la Comisión de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su resolución.



ARTICULO 66

La Municipalidad proporcionará a los trabajadores sin costo alguno los elementos de seguridad y herramientas necesarias para el buen desempeño de sus tareas, por lo que serán de uso obligatorio, conforme a la siguiente lista:

- a. Tres uniformes por año a todo el personal de la Municipalidad .
- b. A los peones de sanidad, recolección de desechos sólidos, de construcción y asfalto de calles, dos pares de zapatos, botas de hule por año y una capa impermeable hasta su total deterioro.
- c. Taller mecánico; para el soldador y ayudante: máscara y delantal de seguridad y guantes apropiados.
- d. Peones, chaperos y limpiadores de zanjos: dos pares de botas al año, capa impermeable hasta su total deterioro.
- e. Para guardas: una capa impermeable hasta su total deterioro.
- f. A los peones del Mercado Municipal: capas impermeables un par de botas hasta su total deterioro.
- g. A los inspectores: una capa impermeable, un maletín hasta su total derioro , en cuanto a los uniformes deberán ser de buena presentación y con identificación.
- h. A los trabajadores de campo no incluidos anteriormente, se les dará uniformes , un par de zapatos, hasta su total deterioro.

La entrega de implementos se registrá conforme al articulo 52 de la esta Convención.

ARTUCULO 67

Quando se labore en limpieza de zanjos de aguas negras la jornada será de cuatro horas y las restantes serán laboradas en otro departamento, la Municipalidad dotará para esa labor los implementos necesarios para evitar cualquier contaminación.

ARTICULO 68

Con el propósito de evitar que los empleados transmitan cualquier enfermedad a sus hogares o a sus vecinos, la Municipalidad instalará baños y dotará de los implementos necesarios incluyendo



desinfectantes, en el taller Municipal.

CAPITULO XIV

LOS GUARDAS MUNICIPALES

ARTICULO 69

La Municipalidad nombrará como guardas aquellas personas que verdaderamente estén capacitadas física y mentalmente.

ARTICULO 70

La Municipalidad se compromete a juramentar ante entes autorizados a dichos guardas.

ARTICULO 71

La Municipalidad se compromete a dotar del equipo necesario para esta labor, tales como armas, focos dos gorras y uniformes que lo distingan de los demás empleados.

Estos trabajadores gozarán de todos los beneficios de esta Convención.

La Municipalidad gestionará ante las autoridades competentes la capacitación de los guardas.

ARTICULO 72

En cuanto a la vigilancia del Mercado Municipal, la Municipalidad pondrá en ejecución el sistema de horario exigiendo a los inquilinos desalojar dichas instalaciones a las horas exactas a saber:

Los de adentro a las 17 horas (5:00P.M), y los de afuera o sea el anillo a las 19 horas (7.00 p.m), esto para seguridad de los vigilantes también se prohibirá la entrada al Mercado después de las horas antes citadas. El desalojo de los inquilinos podrá ser variado sólo en casos especiales.

ARTICULO 72 B

La Municipalidad se compromete con el fin de actualizar e impartir perioricamente capacitación a los guardas, a celebrar convenios con las instituciones encargadas de brindar capacitación para este tipo de personal, tales como escuela judicial, y Ministerio de Seguridad Pública.

En los casos que sea necesasrio prestar defensa en materia penal a los vigilantes que en cumplimiento de su deber así lo requieran, la MUNICIPALIDAD pondrá un abogado para su defensa.

ARTICULO 72 C

La Municipalidad se compromete a mantener en buenas condiciones las casetas de vigilancia del relleno



sanitario.

CAPITULO XV

SINDICATO

ARTICULO 73

Los miembros, propietarios y vocales de la junta Directiva del Sindicato de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Limón, durante el transcurso de su gestión y dentro del año siguiente a la finalización de la misma no podrán ser despedidos por la Municipalidad, a menos que medie causa justa de acuerdo a lo establecido en esta Convención o al artículo 81 del Código de Trabajo para tal proceder.

En este caso el Ejecutivo Municipal oirá de previo a la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 74

La municipalidad reitera, en esta oportunidad, su respeto a la libertad sindical de todos los trabajadores, de acuerdo con los principios y disposiciones que forman esta materia, lo cual obviamente, excluye toda idea y práctica que, en alguna forma, pueda considerarse como represalias o persecución sindical, por ser estas prácticas laborables desleales o ajenas a la trayectoria de la Municipalidad.

Asimismo, los trabajadores de la entidad mencionada expresan su compromiso de ejercer correctamente sus derechos sindicales, dentro de la legalidad y respeto mutuo, dentro de los canones de la legalidad sin salirse de la esfera de acción que le es propia.

ARTICULO 75

El Ejecutivo Municipal le dará preferencia a los representantes sindicales cuando éstos le soliciten audiencias para tratar asuntos de los trabajadores.

ARTICULO 75 B

Cuando por algún motivo el Concejo Municipal o el Ejecutivo Municipal nombren comisión una para tratar asuntos referentes a esta Convención o de intereses Municipales y dentro de ésta se nombra a uno o varios dirigentes del Sindicato la Municipalidad les reconocerá los respectivos viáticos.



ARTICULO 76

Ambas partes convienen en contestar por escrito, dentro del término máximo de 8 días hábiles la correspondencia que por

relaciones laborales, sindicales, o asuntos económicos-sociales se cruce entre sí y en comunicar lo que se acuerde sobre los asuntos de que se trata esta correspondencia, en un plazo que no excederá 15 días hábiles después de dicha contestación, salvo aquellos casos que por su naturaleza, sea imposible atender en ese plazo y así se comunique a la otra parte.

ARTICULO 77

La Municipalidad garantiza a los trabajadores que no ejercerá represalia en contra de ellos por el hecho de ser afiliados al SINDICATO, ni contra los dirigentes sindicales o candidatos a esas funciones, ni antes, ni durante, ni después de la elección.

Así mismo se obliga a mantener una política de libertad sindical y garantiza a todos los trabajadores la libre sindicalización, para lo cual no ejercerá ningún tipo de presiones o halagos con el objeto de que los trabajadores se desafilien o para impedir su afiliación al Sindicato, o bien para que no usen la presentación y asesoría del mismo.

ARTICULO 78

La Municipalidad se compromete a proveer a SITRAMUPL y a COOPEMULTISER R.L., sede apropiada para la instalación de sus oficinas y procurará ayudar con su respectivo mobiliario y equipo.

ARTICULO 79

A efectos de su gestión sindical, la Municipalidad concederá al Sindicato y los siguientes permisos con goce de sueldo:

a: Para que los empleados afiliados al Sindicato y a la cooperativa puedan asistir a todas las asambleas generales a partir de las 9:00 horas, concedidas así en forma anual: 2 ordinarias y 2 extraordinarias.

b. Para que los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, atienden asuntos de su cargo, los Directivos que vayan a usar dichos permisos, deberán ser solicitados por el Secretario General ante el Ejecutivo Municipal con Veinticuatro (24) horas de anticipación salvo en casos especiales, lo en forma verbal. El total de dichos permisos no podrán exceder de ciento treinta (130) días Hábiles al año. Es entendido que el disfrute de esta licencia sindical no podrá exceder de 5 días por directivo.

Para asistir a seminarios un máximo de dos (2) trabajadores al año con un mes de permiso con goce de salario.



c. El Secretario General del sindicato Podrá acogerse a la Licencia con goce de salario; y cuando finalice su labor regresará a su puesto conservando sus derechos. Rige a partir del 1 de enero de 1994.

d. Para que los miembros de la Junta Directiva puedan asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias dos veces al mes a partir de las 9 a.m.

ARTICULO 80

La Municipalidad otorgará los permisos necesarios con goce de salarios para que los trabajadores realicen actividades sindicales o reciban cursos sindicales, cooperativos, así como también de capacitación obrera para beneficio de la Municipalidad, para lo cual aportará el justificativo correspondiente. Cuando se trate de cursos de capacitación, el trabajador, beneficiado trabajará como mínimo dos años para la Municipalidad, caso contrario se aplicará lo que establece el artículo 149 inciso "C.5" del Código Municipal.

ARTICULO 81

La Municipalidad incluirá las siguiente partidas en el Presupuesto Ordinario todos los años:

a. Para actividades sindicales trescientos cincuenta mil colones (¢ 350.000.00)

b. Para actividades deportivas y culturales (300.000.00) de trescientos mil colones exactos.

ARTICULO 82

La Municipalidad deducirá de las planillas de salario la cuota correspondiente al Sindicato y asimismo cuando de retroactivo se trate.

CAPITULO XVI

DE LOS CHOFERES Y OPERADORES DE MAQUINARIA

ARTICULO 83

1.- Cuando algún chofer u operador de maquinaria pesada, tengan que trasladarse fuera de la ciudad de Limón a renovar la licencia, la Municipalidad les otorgará permiso, con goce de salario y les pagará sus viáticos. Si la gestión se realizará dentro de la ciudad, sólo les otorgarán el permiso con goce de salario. Este beneficio sólo se aplicará a los empleados que tengan más de un año de laborar en la institución.

2.- Cuando las Autoridades del Tránsito le de un parte a un chofer por el mal estado de los vehículos o maquinarias no imputable al trabajador la Municipalidad Pagará el total de la multa.

ARTICULO 83 B

A los choferes y operadores de maquinaria, la Municipalidad pagará los deducibles que el I.N.S. estime, salvo ocasiones en que se compruebe irreponsabilidad del chofer. Este beneficio se extiende a todos aquellos trabajadores cuyas labores impliquen conducir un vehículo o motocicetas para asuntos propios de la Municipalidad.

GUARDAS

ARTICULO 84

La Municipalidad se compromete a darle TRANSPORTE a los guardas Municipales para trasladarse fuera del perimetro de la ciudad.

ARTICULO 85

La municipalidad concederá licencia con goce de salario hasta por 2 (dos) días hábiles al trabajador que sufriera en caso de calamidad doméstica originada en incendio, inundación, terremoto, derrumbe, tornado o cualquier otra circunstancia similar. En caso de inundaciones se concederá dicha licencia a un máximo de 5 trabajadores. El Ejecutivo de evaluar los casos para extender dicha licencia, siempre y cuando no entorpezca las labores diario que brinde la Municipalidad.

SERVICIOS MEDICOS

ARTICULO 86

La Municipalidad se compromete a mantener una reserva de medicamentos en cada unidad de trabajo, de acuerdo con lo que prescribe el artículo 220 del código de trabajo bajo la ley N- 6727 del día 09 de marzo de 1982 artículo 24 del decreto N- 13466-TSS del 24 de marzo de 1982 (Reglamento de la mencionada Ley).

ARTICULO 87

Todo personal a contratar deberá cumplir con los requisitos establecidos por el manual Descriptivo de Funciones para cada

puesto y cualquier otra normativa que exista al respecto. Salvo las excepciones establecidas en la presente Convención Colectiva.

CARRERA ADMINISTRACION MUNICIPAL

ARTICULO 88

Cuando los funcionarios Municipales superen todas las etapas de estudio y concluyen una carrera UNIVERSITARIA O PARA- UNIVERSITARIA de conformidad con los requisitos académicos, la Municipalidad hará un aumento de 0.05% al salario base.

Este aumento rige a partir de enero de 1996.

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 89

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá duración de dos años a partir de la firma y depósito de la misma en el Ministerio de Trabajo.

Si vencido dicho plazo no se ha firmado otra nueva, la presente seguirá en vigencia hasta tanto no se firme una nueva.

La MUNICIPALIDAD cubrirá el monto correspondiente a la impresión de trescientos (300) ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo.

Asimismo, se compromete a cubrir los montos correspondientes para la impresión de los reglamentos de las Comisiones Bipartidistas.

ARTICULO 90

En ausencia de disposiciones específicas no previstas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, se tomará en cuenta fundamentalmente las contenidas en los artículos 15, 16, 17 y 19 del Código de Trabajo.

ARTICULO 91

En caso de las operaciones desarrolladas sean encomendadas total o parcialmente a otra entidad estatal o privada, los trabajadores amparados a la presente Convención Colectiva, seguirán disfrutando de todos los derechos contenidos en la misma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 37 del Código de Trabajo. Deberán ser garantizados estos derechos por el nuevo patrono, en documento que suscribiera con SITRAMUPL antes del cambio de patrono con efecto a partir de la vigencia del mismo.

TRANSITORIO

Los trabajadores de avanzada edad en donde la ccss no cubra la pensión, ambas partes se comprometen a hacer un estudio individual de cada trabajador para darles solución.

TRANSITORIO

las partes se conservan el derecho de varias temporalmente sus representantes en las en las diferentes comisiones, amparadas en la presente Convención Colectiva de trabajo para lo cual bastará la simple comunicación por escrito en el momento de que se trate.

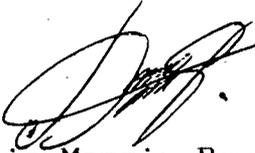
Así mismo el secretario, general podrá participar en las deliberaciones sin necesidad de acreditarse previamente ante las comisiones.

En ausencia del Secretario General, este designará un representante de la junta Directiva para que lo sustituya. Esta persona tendrá derecho a voto si hiciera falta sindicales.

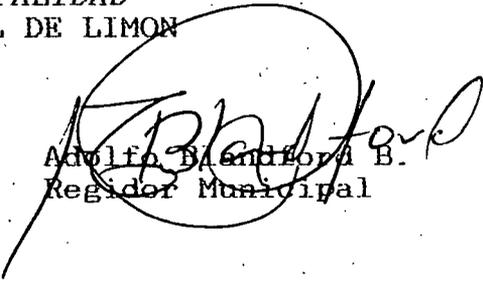
Este mismo derecho tendrá alguna de las personas anotadas en el artículo 1, inciso b. de esta Convención por parte del sector patronal.

En fe de los anterior, firmamos en la Ciudad de Limón, el 6 de noviembre de 1995.

**POR LA MUNICIPALIDAD
DEL CANTON CENTRAL DE LIMON**



Mario Morris Brumley
Ejecutivo Municipal



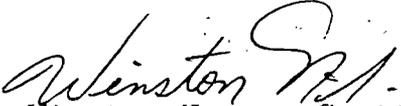
Adolfo Blandford B.
Regidor Municipal



Ramon Retana Cerdas
Regidor Municipal

Gilberto Navarrete Medina
Sindico Municipal

POR SITRAMUPL.



Winston Norman Scott
Secretario General



Ramon Marin Carballo
Fiscal General

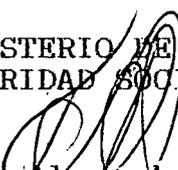
Geovanny Vargas Muñoz
Secretario de Finanzas



Luis Orias Orias
Secretario de Organización


Gilberto Drummonds D.
Vocal 1

POR EL MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL


Francisca Alvarado Moya



