

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

MUNICIPALIDAD DE MATINA

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA
PROVINCIA DE LIMON

SITRAMUPL

PERIODO

2009 – 2011

Limón, 29 de junio del 2009

Señores
Departamento de Relaciones Laborales
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
San José.

Estimados señores:

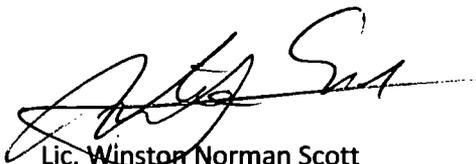
Reciban un cordial saludo:

Esta misiva es con el fin de solicitarles la homologación de la convención colectiva firmada entre la Municipalidad del Cantón de Matina con el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia de Limón (SITRÁMUPL) Y APROBADA POR EL CONCEJO MUNICIPAL el 26 de junio del presente año, esto de conformidad con el artículo 58 del Código de Trabajo.

Adjuntamos la personería Jurídica de sitramupl, certificación de la Personería Jurídica del Alcalde Municipal y el acuerdo de la aprobación del Concejo Municipal y el documento firmado por la partes.

Agradeciéndoles de antemano su colaboración y pronta resolución,

Atentamente.



Lic. Winston Norman Scott
Secretario General de Sitramupl

C.c. Archivo



MUNICIPALIDAD DE MATINA
Secretaria Municipal

munmati@racsa.co.cr

Matina ,30 de setiembre del 2009

Departamento Relaciones Laborales
Ministerio de Trabajo
San José

Estimado señor

Muy atentamente me permito transcribirle el acuerdo tomado por el Concejo Municipal de Matina en sesión extraordinaria N° 263/2009 celebrada el día 26 de junio del 2009, que dice:

Acuerdos N° 1

El consejo Municipal de la Municipalidad de Matina, Acuerda aprobar en todas sus partes la "Convención Colectiva 2009" y sus "Reformas" presentada y aprobada el 26 de Junio 2009 en la sesión Extraordinaria N° 263/2009 en la sala de sesión de la Municipalidad de Matina.

Este consejo municipal al igual aprueba por unanimidad el rubro de \$500.000 "Quinientos mil colones para ser utilizados para la capacitación "Educación Sindical" Como parte de está nueva reforma de está convención colectiva.

Moción presentada por el señor presidente Enrique Ricketts Morris.
Aprobado con 5 votos

Atentamente



Indira Barcias Solano
Secretaria Concejo Municipal A.I



MUNICIPALIDAD DE MATINA

Secretaria Municipal

minimati@racsa.co.cr

**INDIRA BARCIAS SOLANO
SECRETARIA MUNICIPAL A.I**

CERTIFICA:

Con vista en la resolución número tres mil novecientos cincuenta y cinco –del- dos mil seis dictada por el Tribunal de Elecciones, de las once horas cincuenta minutos del veintidós de diciembre, publicada en el Diario Oficial La Gaceta número siete, el día diez de Enero del 2007, que el señor Lorenzo Colphan Reid, mayor, casado, Licenciado en Administración de Negocios, funcionario público, cédula de identidad número Siete –Cero sesenta y nueve – Ochocientos diez, vecino de Matina, ha sido declarado electo Alcalde de la Municipalidad de Matina, cédula de persona jurídica número tres – cero catorce- cero cuarenta y dos mil ciento veinticuatro-veintidós, para el período comprendido entre el cinco de febrero de dos mil siete y el siete de febrero del dos mil diez, ostentando dicho funcionario la representación de esta municipalidad de conformidad con el artículo diecisiete inciso n) de la Ley número siete mil setecientos noventa y cuatro. Es todo.

Expido la presente certificación en lo conducente a solicitud del interesado, el día 30 de setiembre del dos mil nueve de conformidad con el artículo cincuenta y tres c) del Código Municipal.

Indira Barcias Solano
Secretaria Municipal A.I





**Departamento de Organizaciones Sociales
Dirección General de Asuntos Laborales**

LIC. JOSÉ JOAQUÍN OROZCO SANCHEZ

JEFE

CERTIFICA

1. Que la organización social: SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE LIMON con dirección en: PALACIO MUNICIPAL DE LIMON, Siglas: SITRAMUPL, se encuentra inscrita en los libros de registro que al efecto lleva este Departamento mediante TOMO: 2, FOLIO: 141, ASIEN TO: 1923, Código anterior: S-M082, Número de Expediente: 321-SI, del día 22 de Abril de 1980.

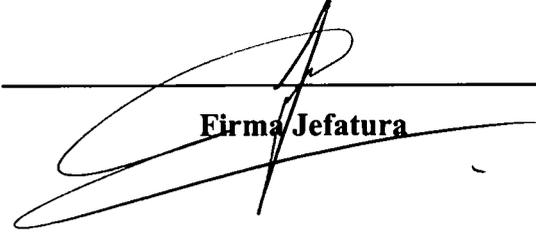
2. Que en Asamblea o Sesión celebrada el día 24 de Julio del 2009 la JUNTA DIRECTIVA se integra de la siguiente manera:

Puesto	Nombre	Cédula	Vencimiento
SECRETARIO GENERAL	WINSTON NORMAN SCOTT	7-066-374	31/07/2011
SECRETARIA GENERAL ADJUNTO	JORGE EDWARDS NICHOLSON	1-467-653	31/07/2011
SECRETARIA (O) ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS	JORGE TORRES ORTIZ	7-105-806	31/07/2011
SECRETARIA DE ACTAS	JEANNETTE ARIAS ZAMORA	7-073-972	31/07/2011
SECRETARIA FINANZAS	GILBERTO DRUMMONDS DRUMMONDS	7-071-536	31/07/2011
SECRETARIO (A) DE ORGANIZACION	NORMAN REYNOLDS YARTH	7-055-853	31/07/2011
DIRECTOR (A) PRENSA Y PROPAGANDA	CARLOS WATERS ALTAMIRANO	7-052-852	31/07/2011
SECRETARIA DE LA MUJER TRABAJADORA	SEIDY KIRKENNESS PHILLIPS	7-086-861	31/07/2011
SECRETARIO (A) CONFLICTOS	LUIS GUILLERMO PEREZ DURAN	1-304-625	31/07/2011
SECRETARIO (A) EDUCACION	STEWART RIOS GONZALEZ	7-110-364	31/07/2011
VOCAL 1	JORGE ARTURO ARIAS ALPIZAR	1-681-458	31/07/2011
VOCAL 2	ELIBERTO HERNANDEZ VARGAS	7-097-517	31/07/2011
FISCAL	ERICK ALVAREZ SANCHEZ	7-138-204	31/07/2011

Por un período que vence en la fecha indicada en cada caso.



ES CONFORME: Se extiende la presente certificación a solicitud del interesado (a) en la ciudad de San José, a las nueve horas con treinta y tres minutos del veintiuno de Agosto del año dos mil nueve.


Firma Jefatura

Emitida por: Lizzet Jiménez Guzmán

Resolución número: S-M082, Número de Expediente: 321-SI



CONVENCION COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE MATINA

CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1

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

- a) PATRONO: Municipalidad del Cantón de Matina, en la Provincia de Limón, 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, Alcalde Municipal, el Asistente del Alcalde, Asesor Legal, Auditor y todos aquellos funcionarios considerados en el artículo 5 del Código de Trabajo, conforme al nombramiento de su cargo que serán definidos por el Alcalde Municipal.
- c) SINDICATO: Unión de Trabajadores de las Municipalidades de la Provincia de Limón, pudiendo abreviarse SITRAMUPL o Sindicato.
- d) TRABAJADORES: Todas aquellas personas físicas 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) CONVENCIÓN: El presente documento, con todas sus cláusulas.

ARTÍCULO 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 presentes y futuros de la Municipalidad, independientemente del lugar de trabajo y la forma contractual, relación laboral o condición con que trabajan.

ARTÍCULO 3

Las partes incorporan a esta Convención, en lo que sea 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

no se incluye en esta parte

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 5

Corresponde al Alcalde 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.

ARTÍCULO 6

Tiene carácter de Ley Profesional para las partes ^{que} se suscriben el presente documento, con todas sus cláusulas.

ARTÍCULO 6 B

Los integrantes de la Junta Directiva de SITRAMUPL conservarán el derecho de ingresar con el debido permiso de cada jefe de departamento a todos los centros de acuerdo a las leyes de trabajo de la presente Convención Colectiva y de las demás disposiciones aplicadas.

Cuando SITRAMUPL considere la necesidad de efectuar reuniones con todos los trabajadores de un determinado departamento o sección podrá hacerlo previa autorización del alcalde, según la costumbre y con un máximo de 2 horas en la mañana y por la tarde a partir de las 2 p.m. Se comunicará de esta reunión con 24 horas de anticipación.

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 propósitos continuará brindando facilidad a la presente Convención Colectiva.

Para tales efectos se girarán las instrucciones pertinentes.

ARTÍCULO 6 C

La Oficina de Personal permitirá la revisión del expediente del trabajador a solicitud de este, esta revisión deberá hacerse en la Oficina de Personal, en caso de que el trabajador solicite fotocopia del expediente, la institución se la facilitará.

También podrán hacerlo las Comisiones de Junta de Relaciones Laborales y la Comisión de Salud Ocupacional.

CAPÍTULO 11
JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 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 Alcalde Municipal. Siempre y cuando tales criterios estén conformes con las disposiciones que al respecto dicta el Código de Trabajo el Código Municipal y los reglamentos internos.

NO
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 DÍAS CALENDARIO.

ARTÍCULO 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 SITRAMUPL. 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.

ARTÍCULO 8 BIS

Cada año se nombrara al presidente de la Junta el primer año corresponde al sindicato y el segundo a la parte patronal, el cual será alterno cada año. Además la Municipalidad dispondrá una secretaria a disposición de la JUNTA para todos los asuntos de la Junta de Relaciones Laborales.

Son funciones de la secretaria de la Junta:

- 1- Levantar y redactar las Actas de la junta.
- 2- Firmar las actas de la Junta con los miembros de la junta.
- 3- Notificar a las personas que la Junta convoque.
- 4- Transcribir los acuerdos de la junta.

ARTÍCULO 9

La Junta sesionará ordinariamente una vez por mes al ser las 8:00 horas; y extraordinariamente cuando se den las circunstancias que prevé a solicitud de dos de sus miembros.

ARTÍCULO 10

El quórum de la Junta se formará con la asistencia cuando menos de cuatro de sus miembros con un mínimo de 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,

ARTÍCULO 11

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

- a. Al Alcalde Municipal
- b. A la Junta
- c. A SITRAMUPL

ARTÍCULO 12

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

ARTÍCULO 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:
 - c.1 El caso será conocido nuevamente en la sesión inmediata y siguiente, o en una sesión extraordinaria con la aprobación de nuevos elementos.
 - c.2 De prevalecer el empate en la votación del asunto en discusión, éste será elevado a una SEGUNDA COMISIÓN, 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 DÍAS HÁBILES.
 - c.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.

art. 150
Código Municipal

ARTÍCULO 14

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

CAPÍTULO III JORNADA DE TRABAJO Y ASISTENCIA

ARTÍCULO 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 de lunes a viernes.
- b) Se respetarán todos los horarios actuales.
- c) El horario será fijado por el Alcalde para cada servicio en atención a las necesidades del público y a los intereses de la Municipalidad y podrá ser variado dentro de los límites 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 la jefatura del departamento quien lo comunicará con un mínimo de tres horas de anticipación salvo en caso de urgencia que se avisará en el acto.

ARTÍCULO 16

Se entenderá por HORAS EXTRAS las que el trabajador labore en exceso de las jornadas ordinarias máximas señaladas en el artículo anterior, salvo los casos legales establecidos en el artículo 140 del Código de Trabajo del reconocimiento de la jornada adicional.

ARTÍCULO 17

Para determinar el salario a pagar por cada hora extra que labore, se aplicará la siguiente escala.

- a) Las primeras cuatro horas se pagarán tiempo y medio.
- b) Más de cuatro horas se pagarán doble.
- c) Los días feriados se pagarán doble las primeras 8 horas más de 8 horas se pagarán dos tiempos y medio.

ARTÍCULO 18

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

ARTÍCULO 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).

ARTÍCULO 20

- a) La Municipalidad concederá UNA HORA 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.
- 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 el jefe del departamento para que no perjudique la atención al público.

ARTÍCULO 21

Todos los trabajadores municipales deberán marcar su asistencia por medio del reloj digital, con excepción de aquellos excluidos del límite de la jornada ordinaria de trabajo y aquellos dispensados por el Alcalde.

La omisión de marca en el reloj será considerado como una ausencia, la justificación del caso deberá presentarse ante el jefe inmediato a mas tardar el día siguiente de producida la omisión, asimismo se justificaran las omisiones no originadas por razones de trabajo.

La marca será efectuada únicamente por el trabajador a quien se le dará una clave según corresponda.

CAPÍTULO IV SALARIO Y DÉCIMO TERCER MES

ARTÍCULO 22

Los aumentos de salario los pagará la Municipalidad conforme las resoluciones que decrete el SERVICIO CIVIL para los empleados públicos más un 3% (tres por ciento) de más. El mismo se hará efectivo en la primera modificación presupuestaria que realice la Municipalidad con posterioridad al aumento decretado. Además las anualidades se calcularán en un 4% (cuatro por ciento) sobre el salario base. Este artículo rige a partir del mes de julio del 2009.

ARTÍCULO 23

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 del 08 de abril de 1994.

Asimismo, reconocerá los pasos anteriores a los trabajadores que provengan de otras instituciones del Estado (MINISTERIOS, AUTÓNOMAS, SEMIAUTÓNOMAS, MUNICIPALIDADES Y EMPRESAS PÚBLICAS) o que hayan laborado con la MUNICIPALIDAD. Se regirá por lo establecido en las resoluciones y decretos emitidos por la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la República.

ARTÍCULO 24

- a) 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 en la segunda semana de cada diciembre.
- b) La Municipalidad continuará con la política de practicar la retención del 8.33% del salario de los trabajadores como salario escolar, acumulativo de enero a diciembre lo cual se entregará en enero del año siguiente.

ARTÍCULO 25

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

ARTÍCULO 26

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 1999.

ARTÍCULO 27

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

CAPÍTULO V VACACIONES

ARTÍCULO 28

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 pagado, y el que se determinará conforme a la siguiente escala:

VACACIONES

DÍAS DE DISFRUTE

- | | |
|--|-----------------|
| 1) De la primera hasta la cuarta inclusive | 16 días hábiles |
| 2) De la quinta hasta la séptima inclusive | 23 días hábiles |
| 3) En la octava | 28 días hábiles |
| 4) A partir de la novena | 33 días hábiles |

Para efectos de Distribución de los días en que los empleados disfrutarán 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.

ARTÍCULO 29

Las vacaciones se concederán con base en el salario que está percibiendo al momento del disfrute del beneficio más los extraordinarios percibidos durante el año, para el pago de los días de vacaciones se calculará además, el 1.1. sobre el salario base. El goce de vacaciones es obligatorio y el período correspondiente no 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 Alcalde Municipal, el cual velará por su cumplimiento.

CAPÍTULO VI LICENCIAS

ARTÍCULO 30

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 Alcalde Municipal. El jefe inmediato debe informar al Alcalde al día siguiente de otorgar el permiso, ante una falta de estas se sancionarán de acuerdo al artículo 35 de la Convención Colectiva.

ARTÍCULO 31

Toda licencia por períodos superiores a los tres días deberá solicitarse y concederse por escrito, exceptuando estos casos:

- Por muerte de pariente en primer grado.
- Por enfermedad grave del cónyuge e hijo del empleado.
- Casos señalados en los incisos "d" "e" del artículo 31.
- Enfermedad del trabajador

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

ARTÍCULO 32

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, sólo 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 periodo 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 periodo de lactancia de sus hijos, no entendiéndose ésta como hora de almuerzo.
- h) Los trabajadores gozarán de licencia para adiestramiento de conformidad con el artículo 146 inciso f, g y h del Código Municipal.
- i) Los trabajadores municipales gozarán además las que establecen los incisos "a", "b" y "c" del artículo 144 del Código Municipal.
- j) La Municipalidad, a través del Alcalde Municipal, concederá licencia hasta por 8 (ocho) días al trabajador, en caso de calamidad doméstica, incendio, inundación, derrumbe etc. El Alcalde estudiará la gravedad del caso.
- k) Asimismo colaborará con una ayuda económica u otros materiales a los perjudicados, para que el trabajador perciba esta ayuda deberá ser comprobado por la Junta de Relaciones Laborales, los que tendrán a su cargo el estudio y determinar la ayuda que se debe darse.
- l) La Municipalidad le dará tres días con goce de salario al trabajador cuando su esposa o compañera dé a luz a un niño(a)
- M) La administración le dará permiso a un máximo de seis trabajadores en periodo de examen a los que cursan estudios, estos permisos no podrán ser mayor de tres horas diarias y deberán tramitarse ante el jefe inmediato, quien lo reportara al Alcalde.

> hábiles o naturales

> hábiles o naturales

CAPÍTULO VII
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 33

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 las 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 y 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 34

Sé 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 148 del Código Municipal.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35

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 el medio siguiente de manera progresiva:

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

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 ofrezca 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.

ARTÍCULO 36

Se considerarán ausencias la inasistencia a un día completo de labor. Si el trabajador con jornada continua se presentare quince minutos después del 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.

ARTÍCULO 37

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

- a) De una a tres llegadas tardías, amonestación verbal.
- b) Por cuatro llegadas tardías, amonestación escrita.
- c) Por cinco a siete llegadas tardías, suspensión hasta por dos días.
- d) Por ocho llegadas tardías, suspensión hasta por cinco días.
- e) Por nueve y más llegadas tardías, suspensión hasta por ocho días.

f) Por más de nueve llegadas tardías, 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 Alcalde proceder a la sanción.

ARTÍCULO 38

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 serán computables en periodos de tres meses calendario.

CAPÍTULO IX JUBILACIÓN Y PRESTACIONES LEGALES

ARTÍCULO 39

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 término 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 él 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 LEGALES

ARTÍCULO 40

- 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 tres trabajadores por año podrán acogerse a este beneficio y que no sean del mismo departamento. No obstante, siempre deberán notificar por escrito esa decisión con base en las siguientes reglas:
 - a) Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación. El pago de la cesantía deberá hacerse efectivamente a más tardar tres meses después de haber sido acogido por la municipalidad.

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 por un límite de 25 años.
- 3-. El pago de cesantía que le corresponde a los funcionario municipales será de un mes de salario por la cantidad de años de laborar en la municipalidad hasta un tope de 25 años.

REGLAS COMUNES AL PREAVISO Y AL AUXILIO DE CESANTÍA

ARTÍCULO 41

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 considerarán 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.

CAPÍTULO X

ADMINISTRACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 42

Todos los aspectos relativos a selección o ingreso de trabajadores, clasificación y reasignación de puestos, promociones, remociones, serán potestad del Alcalde Municipal; teniendo éste como órgano asesor al departamento de personal.

ARTÍCULO 43

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 del Art. 26, 27 y 31 del Código 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 periodo 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 superara 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 periodo de prueba la jefatura correspondiente no se manifieste, el trabajador se considerará nombrado en firme, salvo que el puesto esté vacante en forma temporal.

ARTÍCULO 44

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

CLASIFICACIÓN, RETRIBUCIÓN Y RECALIFICACIÓN DE PUESTOS

ARTÍCULO 45

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 del Sindicato, la preparación y actualización de esas especificaciones, que serán revisadas cada dos años.

ARTÍCULO 46

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 o recargo, el trabajador tiene derecho a recibir como salario el básico del nuevo puesto más las acumulaciones de pasos por años de servicios 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.

ARTÍCULO 47

Si como consecuencia de una reforma a la Tabla de Salarios o una recalificación de un puesto se fijare 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.

ARTÍCULO 48

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.

ARTÍCULO 49

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 so pena de incurrir en falta grave, y asistir a los programas que procuren su capacitación en la materia de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 50

La Municipalidad proveerá de 3 uniformes por año de buena calidad, capas, guantes e implementos de trabajo a todos aquellos puestos que por las características de su labor, así lo requieran.

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.

INGRESO DE LOS EMPLEADOS

ARTÍCULO 51

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 igualdad 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 128, 129 del Código Municipal.

ARTÍCULO 52

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 Alcalde Municipal podrá fijar la remuneración en la categoría y pasos salariales que correspondan al candidato, con la autorización del Concejo Municipal.

ARTÍCULO 53

Cuando se hace un concurso el Alcalde Municipal acepta la proposición, nombrará al candidato elegible, como trabajador a prueba, durante un período no mayor de tres meses. Durante el período de prueba, el jefe deberá comunicar al Alcalde Municipal cualquier deficiencia que observe acerca del comportamiento y capacidad del trabajador.

ARTÍCULO 54

La elección de los trabajadores que integren la lista de ganador o ganadores, se hará con fundamento en los siguientes criterios:

- A. Conocimiento práctico y experiencia en el puesto.
- B. Antigüedad como servidor de la Institución.
- C. Puntualidad, asistencia y récord disciplinario.
- D. Título o grado académico, cuando así lo exija el manual descriptivo de puestos.
- E. También se considerarán aquellos estudios o experiencia que sobre pasan los mínimos establecidos del MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTOS y que resulten afines al puesto concursado.

ARTÍCULO 55

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

ARTÍCULO 56

El personal se seleccionará por medio de pruebas de idoneidad, a las cuales se admitirá únicamente a quienes satisfagan los requisitos prescritos en el ARTÍCULO 116 del código Municipal. Las características de estas pruebas y los demás requisitos corresponderán a los criterios actualizados de los sistemas modernos de reclutamiento y selección y corresponderán a reglamentaciones específicas e internas de las municipalidades. Para cumplir con este ARTÍCULO, las municipalidades podrán solicitar colaboración técnica a la Dirección General de Servicio Civil.

ARTÍCULO 57

Las municipalidades mantendrán actualizado el respectivo manual para el reclutamiento y selección, basado en el Manual General que fijará las pautas para garantizar los procedimientos, la uniformidad y los criterios de equidad que exige este Manual General para el reclutamiento y

selección será responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, mediante la instancia técnica que disponga para este efecto.

ARTÍCULO 58

No podrán ser empleados municipales quienes sean cónyuges o parientes, en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, de alguno de los concejales, el Alcalde, el Auditor, los Directores o Jefes de Personal de las unidades de reclutamiento y selección de personal ni, en general, de los encargados de escoger candidatos para los puestos municipales.

La designación de alguno de los funcionarios enunciados en el párrafo anterior no afectará al empleado municipal cónyuge o pariente de ellos, nombrado con anterioridad.

ARTÍCULO 59

Al quedar una plaza vacante, la municipalidad deberá llenarla de acuerdo con las siguientes opciones:

- a) Mediante ascenso directo del funcionario calificado para el efecto y si es del grado inmediato.
- b) Ante inopia en el procedimiento anterior, convocará a concurso interno entre todos los empleados de la Institución.
- c) De mantenerse inopia en la instancia anterior, convocará a concurso externo, publicado por lo menos en un diario de circulación nacional y con las mismas condiciones del concurso interno.

ARTÍCULO 60

En cualquier procedimiento citado en el artículo anterior, deberá atenderse, total o parcialmente, según corresponda, lo dispuesto en el artículo 116 del Código Municipal.

ARTÍCULO 61

Como resultado de los concursos aludidos en los incisos b) y c) del ARTÍCULO 125 del Código Municipal, la Oficina de Recursos Humanos presentará al alcalde una nómina de elegibles de tres candidatos como mínimo en estricto orden descendente de calificación. Sobre esta base el alcalde escogerá al sustituto.

Mientras se realiza el concurso interno o externo, el alcalde podrá autorizar el nombramiento o ascenso interino de un trabajador hasta por un plazo máximo de dos meses, atendiendo siempre las disposiciones del artículo 116 del código Municipal.

Si algún trabajador siente lesionado sus intereses al participar en un concurso lo puede apelar ante la Junta de Relaciones Laborales quienes harán las investigaciones y rendirán un informe dentro de los quince días de haber recibido la apelación.

ARTÍCULO 62

El servidor que concurre por oposición y cumpla con lo estipulado en el artículo 116 del Código Municipal, quedará elegible si obtuviere una nota mayor o igual a 70. Mantendrá esta condición por un lapso de un año, contado a partir de la comunicación.

ARTÍCULO 63

Previo informe y consulta de permutas y traslados horizontales de los servidores con sus jefes inmediatos, el alcalde podrá autorizar estos movimientos, siempre que no les causen evidente perjuicio y cuando satisfaga una necesidad real de la municipalidad.

ARTÍCULO 64

Todo servidor municipal deberá pasar satisfactoriamente un período de prueba hasta de tres meses de servicio, contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento.

ASCENSOS

ARTÍCULO 65

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

ARTÍCULO 66

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

ARTÍCULO 67

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

ARTÍCULO 68

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.

ARTÍCULO 69

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

Tienen derecho a participar en el concurso, los trabajadores ubicados en las tres categorías inferiores más próximas, siempre que reúnan los requisitos de preparación y experiencia exigibles en las especificaciones de clase del puesto.

INGRESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

ARTÍCULO 70

Para ingresar al servicio dentro del régimen municipal se requiere:

- a) Satisfacer los requisitos mínimos que fije el Manual descriptivo de puestos para la clase de puesto de que se trata.
- b) Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos contemplados en el Código Municipal y sus reglamentos.
- c) Ser escogido de la nómina enviada por la oficina encargada de seleccionar al personal.
- d) Prestar juramento ante el Alcalde municipal, como lo estatuye el artículo 194 de la Constitución Política de la República.
- e) Firmar una declaración jurada garante de que sobre su persona no pesa impedimento legal para vincularse laboralmente con la administración pública municipal.
- f) Llenar cualquiera otros requisitos que dispongan los reglamentos y otras disposiciones legales aplicadas.

La carrera administrativa se pagará porcentualmente por medio de una tabla de acuerdo a los años y los estudios realizados.

Para el porcentaje que se debe pagar nombrará una comisión bipartita entre la Municipalidad y Sitramupl para tal fin.

MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTO GENERAL, DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

ARTÍCULO 71

Las municipalidades adecuarán y mantendrán actualizado el Manual Descriptivo de Puestos General, con base en un manual descriptivo integral para el régimen municipal. Contendrá una descripción completa y sucinta de las tareas típicas y suplementarias de los puestos, los deberes, las responsabilidades y los requisitos mínimos de cada clase de puestos, así como otras condiciones ambientales y de organización. El diseño y la actualización del Manual Descriptivo de puestos general estarán bajo la responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y Sitramupl.

Para elaborar y actualizar la escala de sueldos las instancias competentes podrán solicitar colaboración a la Dirección General de Servicio Civil.

ARTÍCULO 72

Para los efectos del inciso b) del artículo anterior, las Municipalidades enviarán a la Contraloría General de la República, para su aprobación, una relación de puestos con el detalle de categorías,

cuo/
inciso

[Handwritten signature]

asignaciones a estas, clasificaciones y salarios de cada puesto, agrupados por unidades administrativas.

ARTÍCULO 73

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 además garantías de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo y el Código Municipal.
- 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 la razón, ésta le pagará además de lo que le corresponde por ley, 3 meses de salario por concepto de daños y perjuicios.
- d) La Municipalidad se compromete a realizar una fiesta a todo su personal en un lugar adecuado todos los años el 31 de agosto (DÍA DEL RÉGIMEN MUNICIPAL), dicha fiesta será de carácter familiar, por lo tanto no mediarán bebidas alcohólicas.
- 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 ELECCIÓN DE JUNTA DIRECTIVA.
- f) En cuanto a viáticos se refiere, a todo el personal sin excepción se le pagará en función de su cargo laboral por lo que establece el reglamento de la Contraloría General de la República, con previa autorización del Alcalde Municipal.
- 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 cincuenta por ciento (50%) sobre la base de ciento cincuenta mil colones del valor. De la misma manera cuando las autoridades medicas prescriban algún examen de urgencia como el Tac, Ultrasonido, Rayos x o cualquier otra que sirva para detectar una enfermedad que se puede tratar a tiempo.
- 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 pagara al empleado(a) con agilidad 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, salario escolar, 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 demerito de su salario previa prescripción médica.

- J) En caso de nacimiento de cada hijo reconocido por el (la) trabajador(a) la Municipalidad le otorgará una ayuda de ₡50.000.00 (cincuenta mil colones) previa presentación del documento legal correspondiente.
- k) La municipalidad le dará al trabajador como ayuda por el fallecimiento del:
 - 1) Cónyuge, compañero o compañera permanente aunque no exista vínculo matrimonial, padre o madre por una única vez, hijos, hermanos del trabajador la suma de doscientos mil colones (₡200.000.00). Girándose el monto correspondiente previa presentación de atestados, que demuestren 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, que para tal efecto el sindicato girará circulares para que los empleados municipales reporten su estado civil, no haciendo las partes responsables de los trabajadores que no formalicen esos requisitos. En el caso de hermanos que laboran con la institución se repartirá el monto en partes iguales.
 - 2) Y por el fallecimiento de un trabajador se le dará al beneficiario que este determine, la suma de ciento cincuenta mil colones (₡150.000.00) para ayuda en gastos de entierro.
- l) La Municipalidad le otorgará **BECAS** mensuales no reembolsables a los trabajadores y los hijos de los trabajadores en la siguiente forma:

TOTAL NIVEL ACADÉMICO

25 Primaria

20 Secundaria

15 Universitaria, se pagara un cuatrimestre al año. El beneficiario de una beca

que no termine el cuatrimestre tendrá que devolver la totalidad de la beca recibida.

El monto a pagar cada año en becas de primaria y secundaria será a convenir entre al Alcalde y Sitramupl.

De las anteriores se concederán 2 becas de honor, el sindicato se encargará de la selección de los beneficiarios de las becas cumpliendo con los requisitos del reglamento de becas, previo visto bueno de la comisión de Becas de la Municipalidad.

- m) La Municipalidad incentivará, exaltaré y dará a conocer la labor de los funcionarios del departamento de sanidad el 5 de junio día mundial del medio ambiente.
- n) La municipalidad se compromete a promover la asignación de recursos para fomentar el desarrollo y la formación profesional de su personal, dando facilidades, asignando partidas y otorgando licencias, orientadas a mejorar el recurso humano de sus áreas técnicas, administrativas y operativas, para tal fin se firmará un contrato de beca con el funcionario

que salga beneficiado, para que preste sus servicios a la Municipalidad lo mínimo de dos años después de terminar sus estudios.

CAPÍTULO XIII

VIVIENDA

ARTÍCULO 74

La Municipalidad, conjuntamente con Sitramupl gestionará un programa de vivienda en asocio al Banco Hipotecario de la Vivienda, Ley N° 7097 88 y el reglamento o con el Invu para realizar proyectos de vivienda para los trabajadores.

Para lo cual se formará una comisión entre la Municipalidad y Sitramupl.

CAPÍTULO XIV

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 75

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 de 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 Alcalde 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.

ARTÍCULO 76

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 lo establecido por los organismos competentes.

Cuando 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.

ARTÍCULO 77

La Municipalidad proporcionara 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, y al personal administrativo un par de zapatos y capa impermeable.
- 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 y un par de botas hasta su total deterioro.
- g) A los peones del cementerio: pares de botas de hule de caña alta, guantes extra largos hasta su total deterioro y además se les proporcionará una bomba para extraer agua.
- h) A los inspectores: un maletín, hasta su total deterioro, en cuanto a los uniformes deberá ser de buena presentación y con identificación.
- i) A los trabajadores de campo no incluidos anteriormente, se les dará un par de zapatos, hasta su total deterioro.

ARTÍCULO 78

Cuando 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.

ARTÍCULO 79

- a) Con el propósito de evitar que los empleados no transmitan cualquier enfermedad a sus hogares o a sus vecinos, la Municipalidad instalará baños y dotará de los implementos necesarios incluyendo desinfectantes, tanto en el taller como en el cementerio municipal. Que tenga acceso a cañería del A. y A.
- b) La Municipalidad se obliga a entregar gratuitamente a los trabajadores que lo requieren, equipo especial, tales como guantes, mascarillas y similares, así como herramientas adecuadas de óptima calidad para la seguridad e higiene del trabajador.

CAPÍTULO XIV LOS GUARDAS MUNICIPALES

ARTÍCULO 80

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

ARTÍCULO 81

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

ARTÍCULO 82

La Municipalidad se compromete a dotar del equipo necesario para esta labor, tales como armas, focos 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.

La Municipalidad se compromete a dotar las casetas de guardas con los requisitos indispensables, lavamanos, luz eléctrica, una mesa con su asiento y equipo de comunicación.

ARTÍCULO 83

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.

CAPITULO XV

Procedimiento en caso de acoso sexual

ARTICULO 84

De conformidad con lo dispuesto en la ley número 7478 del 3 de febrero de 1995, la ley de acoso sexual en el trabajo y la docencia, es propósito de la municipalidad mantener un ambiente laboral sano y prevenir toda práctica discriminatoria, por razón de sexo, contra la dignidad de la mujer y el hombre las relaciones laborales. Para ello, se establece el siguiente procedimiento para la tramitación e investigación de las denuncias por acoso sexual en el centro de trabajo.

Procedimiento interno

1-. Cuando cualquier funcionario de la institución sea acosado u instigado sexualmente podrá presentar su denuncia ante la junta de relaciones laborales.

2-. La denuncia se tramitara con absoluta confidencia.

Junta
3-. La Junta de relaciones laborales deberá finalizar la investigación en un máximo de treinta días naturales a partir de la presentación de la denuncia.

4-. Comprobada la existencia del hostigamiento sexual, la junta de relaciones laboral recomendará la sanción que corresponda según la gravedad del hecho al Alcalde y si es el Alcalde ante el Concejo Municipal para que siga su trámite.

Las sanciones que se aplicaran a quienes hayan incurrido en estas prácticas anti laborales son:

Primera vez amonestación escrita

Segunda vez suspensión de uno a diez días

Tercera vez despido sin responsabilidad patronal

5-. Se aplicara con el procedimiento establecido en el artículo 150 del Código Municipal.

6-. Quien denuncie a alguien por acoso sexual en el centro de trabajo no impide que la persona ofendida pueda acudir a los tribunales de trabajo a interponer la denuncia respectiva.

CAPÍTULO XVI SINDICATO

ARTÍCULO 85

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 Alcalde Municipal oír de previo a la Junta de Relaciones Laborales en término máximo de 6 días.

- a) El Alcalde Municipal le dará preferencia a los representantes sindicales cuando estos le soliciten audiencia para tratar asuntos de los trabajadores.
- b) Cuando se forma alguna comisión de cualquier tipo entre la Municipalidad y el Sindicato, la Municipalidad pagará los viáticos de los representantes del Sindicato.

ARTÍCULO 86

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 cánones de la legalidad sin salirse de la esfera de acción que le es propia.

ARTÍCULO 87

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 crucen 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, sean imposibles atender en ese plazo y así se comuniquen a la otra parte.

ARTÍCULO 88

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.

Asimismo 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.

ARTÍCULO 89

La Municipalidad se compromete a proveer a SITRAMUPL de sede apropiada para la instalación de sus oficinas con sus mobiliarios en el nuevo edificio que se construirá.

ARTÍCULO 90

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 puedan asistir a todas las asambleas generales a partir de las concedidas así en forma anual: 2 ordinarias y 2 extraordinarias.

Para que los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, y los miembros del comité de base atiendan asuntos de su cargo, los Directivos que vayan a usar dichos permisos, deberán ser solicitados por el Secretario General ante el Alcalde Municipal con veinticuatro (24) horas de anticipación.

El total de dichos permisos no podrán exceder de doscientos (200) días hábiles al año.

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

Para que los miembros de la Junta Directiva y del comité de base puedan asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias dos veces al mes.

ARTÍCULO 91

La Municipalidad otorgará los permisos con goce de salario 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 laboral, el trabajador beneficiado trabajará como mínimos dos años para la Municipalidad, caso contrario se aplicará lo que establece el ARTÍCULO 149 inciso "C-5" del Código Municipal.

ARTÍCULO 92

La Municipalidad incluirá las siguientes Partidas en el Presupuesto Ordinario todos los años:

- a) Para actividades sindicales ochocientos mil colones (¢800.000.00).
- b) Para actividades deportivas y culturales un millón cuatrocientos mil colones (¢1.400.000.00).
- c) Para la compra de cuadernos y útiles para los hijos de los trabajadores la suma de ochocientos mil colones (¢800.000,00).
- d) Para educación sindical la suma de quinientos mil colones (500.000.00).

ARTÍCULO 93

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

CAPÍTULO XVII

DE LOS CHOFERES Y OPERADORES DE MAQUINARIA

ARTÍCULO 94

- 1- Cuando algún chofer u operador de maquinaria pesada, tengan que trasladarse fuera del cantón de Matina a renovar la licencia, la Municipalidad les otorgará permiso, con goce de salario y les pagará sus viáticos. Si la gestión se realizara dentro de la ciudad, sólo les otorgará el permiso con goce de salario.
- 2- Cuando las Autoridades del Tránsito le den 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.
- 3- La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura, de las medidas de seguridad, fajas o manillas para que los trabajadores que viajan en las gradas puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentra en circulación.

- 4- La Municipalidad pagará los deducibles al Instituto Nacional de Seguros, derivados de accidentes de tránsito, en cuya ocurrencia no medie descuido, imprudencia y responsabilidades comprobadas, atribuibles al trabajador.
- 5- En caso de que por un accidente de tránsito, si los choferes municipales fueran obligados a guardar prisión preventiva y sometidos a proceso penal, la Municipalidad se obligue a concederle asesoría legal gratuita en los casos de que no haya responsabilidad del funcionario.
- 6- Los reconocimientos anteriores se hacen extensivos para los demás funcionarios que no estando nombrados como choferes y la naturaleza de sus funciones requiera que conduzca vehículos municipales, según autorización del Alcalde Municipal se les reconoce los puntos anteriores.

SERVICIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 95

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).

CAPÍTULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 96

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, el presente seguirá en vigencia hasta tanto no se firme una nueva. La MUNICIPALIDAD cubrirá el monto correspondiente a la impresión de ciento cincuenta (150) 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.

ARTÍCULO 97

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 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 98

En caso que 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 suscribirá con SITRAMUPL antes del cambio de patrono con efecto a partir de la vigencia del mismo.

La Municipalidad y el Sindicato, a través de la Junta de Relaciones Laborales, podrán proponer al Concejo Municipal, revisiones parciales a cualesquiera de los artículos de esta convención para mejorarlos como adendum a la misma, cualquier negociación de ese sentido será tramitada y depositada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su Homologación.

TRANSITORIO I

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

TRANSITORIO II

La partes se conservan el derecho de variar temporalmente sus representantes en las diferentes comisiones, amparadas en la presente convención Colectiva de Trabajo para la cual bastará la simple comunicación por escrito en el momento de que se trate.

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

En ausencia del secretario general, éste 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 algunas de las personas anotadas en el ARTÍCULO 1 de esta convención del sector patronal.

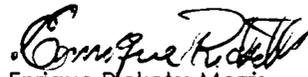
Firmamos en la Sala de sesiones de la municipalidad del Cantón de MATINA al ser las 13 horas del día 26 de junio del año 2009. Rige a partir de sus firmas.

Por la Municipalidad de Matina:


Lic. Lorenzo Colphan Reid
Alcalde Municipal.


Jeannette Gonzales Sandoval
Regidora Suplente

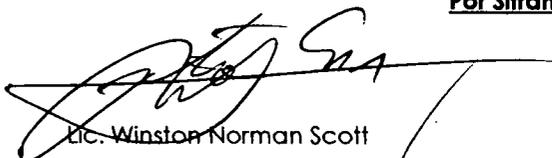

Sara Gamboa Bogarin
Regidora Suplente


Enrique Ricketts Morris
Presidente Municipal


Olivier Matipies Juárez
Regidor Municipal

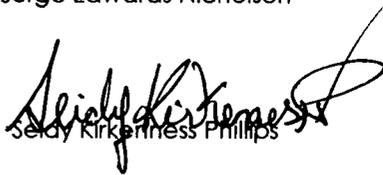

Diego Espedias Vega
Regidor Municipal
06-2411-6010

Por Sitramupl


Lic. Winston Norman Scott
Secretario General

Norman Reynolds Yarth

Jorge Edwards Nicholson


Sedy Kirkerness Phillips

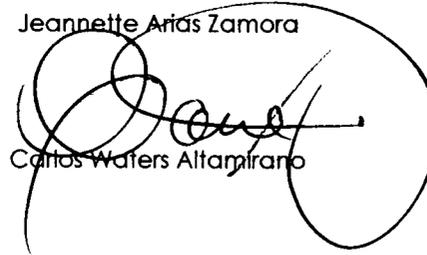
Licda. Ana Smith Barton

Gilberto Drummonds Drummonds

Jose Espinoza Sanchez


Stewart Rios Gonzalez

Jeannette Arias Zamora


Carlos Waters Altamirano

Jorge Torres Ortiz

Limón, 26 de enero del 2010

Licenciada
Leda Villalobos Villalobos
Jefa Departamento de Relaciones de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
San José.

R/Leda
3-2-10.
10:05

Por este medio le remitimos de nuevo el artículo 32 con las correcciones y que de forma definitiva.

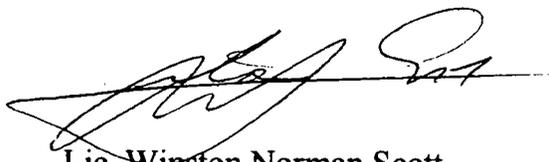
ARTÍCULO 32

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. No obstante, para efectos de pago, se cancelara de acuerdo artículo 95 del Código de Trabajo, 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 licencia durante en el periodo de lactancia de sus hijos según recomendación médica, no entendiéndose ésta como hora de almuerzo.
- h) Los trabajadores gozarán de licencia para adiestramiento de conformidad con el artículo 146 inciso f, g y h del Código Municipal.
- i) Los trabajadores municipales gozarán, además, las que establecen los incisos “a”, “b” y “c” del artículo 144 del Código Municipal.
- j) La Municipalidad, a través del Alcalde Municipal, concederá licencia hasta por 8 (ocho) días hábiles al trabajador, en caso de calamidad doméstica, incendio, inundación, derrumbe etc. El Alcalde estudiará la gravedad del caso.
- k) Asimismo colaborará con una ayuda económica u otros materiales a los perjudicados, para que el trabajador perciba esta ayuda deberá ser comprobado por la Junta de Relaciones Laborales, los que tendrán a su cargo el estudio y determinar la ayuda que se debe darse.
- l) La Municipalidad le dará tres días hábiles con goce de salario al trabajador cuando su esposa o compañera dé a luz a un niño(a)
- M) La administración le dará permiso a un máximo de seis trabajadores en Periodo de examen a los que cursan estudios, estos permisos no podrán ser mayor de tres horas diarias y deberán tramitarse ante el jefe inmediato, quien lo reportara al Alcalde.

Atentamente,



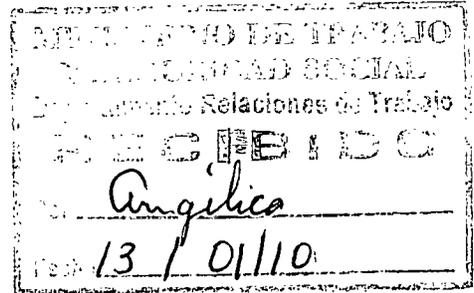
Lic. Winston Norman Scott
Secretario General de Sitramupl



Lic. Lorenzo Colphán Reid
Alcalde de la Municipal Matina

Matina, 07 de enero del 2010

Licenciada
Leda Villalobos Villalobos
Jefa Departamento de Relaciones de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
San José.



Estimada señora:

Los suscritos, Licenciado Winston Norman Scott, secretario General del sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia de Limón y el Licenciado Lorenzo Colphan Reid, Alcalde de la Municipalidad de Matina, en tiempo y forma nos le damos respuesta a su oficio DRT-438-2009 del 08 de diciembre del 2009 y se procede hacer las correcciones señaladas en el oficio en mención y los artículos a la cual usted hace observaciones se corrigen y quedan de la siguiente forma, se le remite la redacción de los artículos de forma definitiva. Se detalla de esta forma:

ARTÍCULO 1

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

- a) **PATRONO:** Municipalidad del Cantón de Matina, en la Provincia de Limón, podrá abreviarse Municipalidad o Institución.
- b) **REPRESENTANTE PATRONAL:** Estará representada en sus relaciones obrero patronales derivadas de la presente Convención Colectiva. Por el Alcalde Municipal, el Asistente del Alcalde, Asesor Legal, Auditor y todos aquellos funcionarios considerados en el artículo 5 del Código de Trabajo, conforme al nombramiento de su cargo que serán definidos por el Alcalde Municipal.
- c) **SINDICATO:** Unión de Trabajadores de las Municipalidades de la Provincia de Limón, pudiendo abreviarse S1TRAMUPL o Sindicato.

- d) **TRABAJADORES:** Todas aquellas personas físicas 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) **CONVENCIÓN:** El presente documento, con todas sus cláusulas.

ARTÍCULO 2

La presente Convención tiene por objeto regular las relaciones jurídicas 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 presentes y futuros de la Municipalidad, independientemente del lugar de trabajo y la forma contractual, relación laboral o condición con que trabajan. Esta convención colectiva no cubre a los trabajadores de confianza que indica el artículo 118 del Código Municipal, *¿representantes patronales?*

ARTÍCULO 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 recomendación para el Alcalde Municipal. Siempre y cuando tales criterios estén conformes con las disposiciones que al respecto dicta el Código de Trabajo el Código Municipal y los reglamentos internos.

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 DÍAS CALENDARIO.

ARTÍCULO 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;
 - c.1 El caso será conocido nuevamente en la sesión inmediata y siguiente, o en una sesión extraordinaria con la aprobación de nuevos elementos.
 - c.2 De prevalecer el empate en la votación del asunto en discusión, éste será elevado a una SEGUNDA COMISIÓN, 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 DÍAS HÁBILES.
 - c.3 La resolución de la Segunda Comisión será ^{recomandativa} recomendación 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.

ARTÍCULO 22

Los aumentos de salario los pagará la Municipalidad conforme los decretos que aplica el poder ejecutivo para el gobierno Central, para los empleados públicos más un 3% (tres por ciento) de más. El mismo se hará efectivo en la primera modificación presupuestaria que realice la Municipalidad con posterioridad al aumento decretado. Además las anualidades se calcularán en un 4% (cuatro por ciento) sobre el salario base. Este artículo rige a partir del mes de julio del 2009.

ARTÍCULO 23

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 del 08 de abril de 1994.

Asimismo, reconocerá las anualidades anteriores a los trabajadores que provengan de otras instituciones del Estado (MINISTERIOS, AUTÓNOMAS, SEMIAUTÓNOMAS, MUNICIPALIDADES Y EMPRESAS PÚBLICAS) o que hayan laborado con la MUNICIPALIDAD. Se regirá por lo establecido en las resoluciones y decretos emitidos por la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la República.

ARTÍCULO 31

Toda licencia por periodos superiores a los tres días deberá solicitarse y concederse por escrito, exceptuando estos casos:

- 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 32.
- d. Enfermedad del trabajador

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

ARTÍCULO 32

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. No obstante, para efectos de pago, sólo 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 licencia durante en el periodo de lactancia de sus hijos según recomendación médica, no entendiéndose ésta como hora de almuerzo.
- h) Los trabajadores gozarán de licencia para adiestramiento de conformidad con el artículo 146 inciso f, g y h del Código Municipal.
- i) Los trabajadores municipales gozarán, además, las que establecen los incisos "a", "b" y "c" del artículo 144 del Código Municipal.
- j) La Municipalidad, a través del Alcalde Municipal, concederá licencia hasta por 8 (ocho) días hábiles al trabajador, en caso de calamidad doméstica, incendio, inundación, derrumbe etc. El Alcalde estudiará la gravedad del caso.
- k) Asimismo colaborará con una ayuda económica u otros materiales a los perjudicados, para que el trabajador perciba esta ayuda deberá ser

comprobado por la Junta de Relaciones Laborales, los que tendrán a su cargo el estudio y determinar la ayuda que se debe darse.

I) La Municipalidad le dará tres días hábiles con goce de salario al trabajador cuando su esposa o compañera dé a luz a un niño(a)

M) La administración le dará permiso a un máximo de seis trabajadores en periodo de examen a los que cursan estudios, estos permisos no podrán ser mayor de tres horas diarias y deberán tramitarse ante el jefe inmediato, quien lo reportara al Alcalde.

Los artículos 35, 36, 37 y 38, inciso c) consideramos que se deben mantener así como están por están.

ARTÍCULO 35

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 el medio siguiente de manera progresiva:

- a. Amonestación verbal o escrita del jefe.
- b. Amonestación escrita del Alcalde Municipal.
- c. Suspensión sin goce de sueldo, de uno a ocho días, *dependiendo de la gravedad de la falta.*
- d. Despido sin responsabilidad patronal.

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 ofrezca 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.

*No es. No. lo
relaciona.*

ARTÍCULO 36

Se considerarán ausencias la inasistencia a un día completo de labor. Si el trabajador con jornada continua se presentare quince minutos después del 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. *Siempre y cuando el trabajador no la justifique a más tardar en la fracción de jornada, siguiente a aquella en que sucedió el hecho.*

ARTÍCULO 37

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

- a) De una a tres llegadas tardías, amonestación verbal.
- b) Por cuatro llegadas tardías, amonestación escrita.
- c) Por cinco a siete llegadas tardías, suspensión hasta por dos días.
- d) Por ocho llegadas tardías, suspensión hasta por cinco días.
- e) Por nueve y más llegadas tardías, suspensión hasta por ocho días.

Por más de nueve llegadas tardías, 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 Alcalde proceder a la sanción.

ARTÍCULO 38

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 serán computables en periodos de tres meses calendario.

ARTÍCULO 40

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 tres trabajadores por año podrán acogerse a este beneficio y que no sean del mismo departamento. No obstante, siempre deberán notificar por escrito esa decisión con base en las siguientes reglas:

a) Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación. El pago de la cesantía deberá hacerse efectivamente a más tardar tres meses después de haber sido acogido por la municipalidad.

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 por un límite de 20 años. ✓

3-. El pago de cesantía que les corresponde a los funcionarios municipales será de un mes de salario por la cantidad de años de laborar en la municipalidad hasta un tope de 20 años. ✓

ARTÍCULO 46

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 o recargo, el trabajador tiene derecho a recibir, el salario básico del nuevo puesto más las anualidades acumuladas 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.

ARTÍCULO 47

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

ARTÍCULO 72

Para los efectos del artículo anterior, las Municipalidades enviarán a la Contraloría General de la República, para su aprobación, una relación de puestos con el detalle de categorías, asignaciones a estas, clasificaciones y salarios de cada puesto, agrupados por unidades administrativas.

ARTÍCULO 77

La Municipalidad proporcionara 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, y al personal administrativo un par de zapatos y capa impermeable.
- 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 y un par de botas hasta su total deterioro.
- g) A los peones del cementerio: dos pares de botas de hule de caña alta, guantes extra largos hasta su total deterioro y además se les proporcionará una bomba para extraer agua.
- h) A los inspectores: un maletín, hasta su total deterioro, en cuanto a los uniformes deberá ser de buena presentación y con identificación.
- i) A los trabajadores de campo no incluidos anteriormente, se les dará un par de zapatos, hasta su total deterioro.

ARTÍCULO 98

En caso que 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 suscribirá con SITRAMUPL antes del cambio de patrono con efecto a partir de la vigencia del mismo.

La Municipalidad y el Sindicato, a través de la Junta de Relaciones Laborales, podrán proponer al Alcalde Municipal, revisiones parciales a

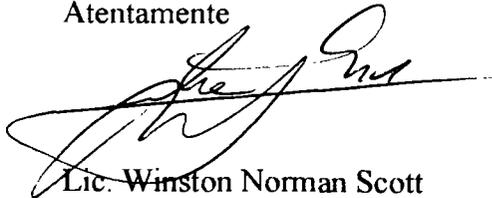
cualesquiera de los artículos de esta convención para mejorarlos como adendum a la misma, cualquier negociación de ese sentido será tramitada y depositada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su Homologación.

Sin más por el momento,

Agradeciéndole de antemano su pronta atención

Se suscribe

Atentamente



Lic. Winston Norman Scott

Secretario General de Sitramupl



Lic. Lorenzo Colphan Reid

Alcalde Municipal de Matina



c.c archivo.