

PRIMERA CONVENCION COLECTIVA ENTRE LA ASOCIACION

NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS (ANEP) Y LA

MUNICIPALIDAD DE OROTINA.

PREAMBULO

La Municipalidad de Orotina, que en lo sucesivo se denominará "La Municipalidad" y la Asociación Nacional de Empleados Públicos, que en lo sucesivo se denominará "El Sindicato", representado el segundo por los señores:

CARLOS GOMEZ CHINCHILLA, BENJAMIN MORA VENEGAS Y FLOR VENEGAS CHINCHILLA.

y la primera representante por los señores:

JOSE JOAQUIN JIMENEZ ARROYO, JOSE LUIS RAMOS CASTELLON Y OCTAVIO VILLALOBOS MOLINA

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

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.

La Municipalidad reconoce como el representante de los intereses profesionales, colectivos e individuales, de todos sus trabajadores a la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), y se compromete a tratar con los dirigentes sindicales o sus representantes, todos los problemas, conflictos o gestiones de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen. Todo ello, sin perjuicio del

derecho que tienen los trabajadores de hacerlo directamente ante la Municipalidad, siempre que no afecte el interés colectivo de los trabajadores.

ARTICULO 2

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

ARTICULO 3

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

ARTICULO 4

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

ARTICULO 5

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

ARTICULO 6

Cuando algún miembro del Sindicato, Directivo Nacional o de Seccional, o bien el representante que éstos designen requiera audiencia de parte del Ejecutivo y/o Jefes Administrativos para tratar asuntos concernientes a los trabajadores municipales, trátese o no de la aplicación del presente convenio, se les atenderá dentro de un plazo máximo de veinticuatro horas. Igual plazo regirá para la resolución positiva o negativa de sus gestiones ante los personeros Municipales.

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES**ARTICULO 7**

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

a.- La Junta estará integrada por 6 miembros propietarios y 6 suplentes, distribuidos así: tres propietarios y tres suplentes designados por la Municipalidad, entre los cuales estará el Ejecutivo Municipal y su suplente, dos regidores designados por el Concejo con sus respectivos suplentes, tres propietarios y sus suplentes designados por la Junta Directiva Nacional de ANEP, la Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de seis meses. El presidente se elegirá por la parte que corresponda, en la primera sesión del Período. Quedará integrada 15 días después de firma de esta Convención Colectiva.

b.- Los miembros serán nombrados por períodos de un año, pudiendo ser reelectos o removidos -en cualquier momento- por quien los hubiere designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de los asesores que requiera, quienes tendrán derecho a voz únicamente.

c.- La Junta será un organismo permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. El quórum lo formarán: cuatro de sus seis miembros.

d.- La Junta sesionará en la Municipalidad de Orotina, o en cualquier lugar por acuerdo unánime de sus miembros se designe. No obstante, las sesiones serán convocadas por el Presidente o por tres de sus miembros. Para que dichas sesiones puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado y entregarse por escrito a todos sus miembros con veinticuatro horas de anticipación. El quórum para sesionar lo constituirá la presidencia de cuatro de sus integrantes.

e.- Los asuntos que se sometan al conocimiento de la Junta se decidirán por simple mayoría de los miembros presentes.

f.- La resolución de la Junta, podrá ser apelada ante el Juez de Trabajo que corresponda, dentro de los cinco días

siguientes de su notificación a todas las partes. La apelación podrá ser interpuesta por el interesado o por cualquiera de las partes firmantes de la presente Convención Colectiva, no obstante, mientras no exista resolución judicial que revoque la resolución deberá ser acatado por ambas partes.

g.- Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de ser necesario el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta, a cualquier reunión o actividad propia del cargo.

ARTICULO 8

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

a.- Conocerá y resolverá de toda sanción disciplinaria, inclusive del despido, que se pretenda aplicar a los trabajadores de la Municipalidad.

b.- Conocerá y resolverá de toda solicitud del trabajador, respecto de todo acto o resolución que considere afecte sus derechos.

c.- Conocerá y resolverá de toda gestión de traslado de puestos, contra la cual el trabajador perjudicado aduzca inconformidad, personalmente o por medio del sindicato a solicitud del trabajador.

d.- Conocerá y resolverá respecto a los resultados de los concursos internos cuando uno de los participantes se lo solicite. La Junta determinará si la escogencia realizada por la Municipalidad es la del trabajador mejor calificado o si el concurso interno deberá realizarse nuevamente.

f.- Conocerá y resolverá sobre las denuncias que por persecución sindical le plantee el Sindicato o cualquier trabajador.

g.- La Junta de Relaciones Laborales divulgará la Ley contra el Hostigamiento Sexual y la docencia, así también la Ley

sobre la Igualdad Real de la Mujer. Atenderá las denuncias que por hostigamiento sexual se den y nombrará una comisión especial en cada caso que garantice la confidencialidad y la discrisionalidad del caso y aplicará las sanciones que la Ley de Hostigamiento Sexual establece.

ARTICULO 9

Los casos sometidos y resueltos por la Junta de Relaciones Laborales, podrán ser sometidos por el interesado a las partes, a la resolución de los Tribunales de Trabajo. En todo caso, el sometimiento del asunto a la Junta según corresponda, interrumpe la prescripción para ambas partes.

ARTICULO 10

Otras funciones de la Junta de Relaciones Laborales serán:

a.- Propiciar la formación de todo tipo de cooperativas, que considere necesarias para el mejoramiento económico social de los trabajadores de la Municipalidad de Orotina.

b.- Elaboración de los proyectos necesarios, que permitan a los trabajadores municipales acceso a planes para contar con vivienda propia.

c.- Procurará obtener para los trabajadores municipales toda especie de facilidades para su mejoramiento sindical, cultural y técnico, que con tal propósito ofrezcan organismos nacionales e internacionales.

d.- El otorgamiento de becas y demás cursos de formación, tanto de orden profesional como sindical.

ARTICULO 11

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

a.- Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a

realizar sobre él una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que corresponda.

b.- Permitirá a los interesados defenderse y exponer sus puntos de vista de tiempo y forma.

c.- Finalizada la investigación la Junta resolverá sobre el asunto sometido a su conocimiento. En los casos de propósito de despido, dentro de los quince días siguientes contados a partir de la fecha en que se reciba la documentación. En los demás asuntos que se sometan a su conocimiento, dentro de los ocho días siguientes.

d.- Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito al o los interesados y a las partes de la presente Convención Colectiva. Las sesiones de la Junta serán privadas y sus actas públicas.

e.- Las resoluciones de la Junta son obligatorias para todas las partes, mientras por apelación interpuesta dentro de los cinco días siguientes, para ante el Juzgado de Trabajo que corresponde no se revoque o modifique.

ARTICULO 12

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

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

ARTICULO 13

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

ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE**ARTICULO 14**

a.- La Municipalidad se compromete a dotar sus bodegas, talleres, casetas y todas las instalaciones que usan los trabajadores, con las normas de la Oficina de Seguridad e higiene de trabajo del Ministerio de Trabajo. Asimismo, la Municipalidad se compromete a construir duchas y servicios sanitarios adecuados, para los trabajadores de Sección de Recolección, aseo de vías y demás.

b.- La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura, de las medidas de seguridad para que los trabajadores que viajan puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentra prestando servicios.

c.- La Municipalidad se obliga a mantener avisos de seguridad, apropiados, para ser colocados en las vías públicas donde los trabajadores se encuentran ejecutando obras.

d.- La Municipalidad se compromete a mantener una póliza de vida, para todos los trabajadores en los casos de riesgo de trabajo y enfermedades profesionales.

DE LAS SANCIONES Y DESPIDOS**ARTICULO 15**

Conforme a lo expuesto en el artículo 153 del Código Municipal, para la aplicación de sanciones disciplinarias, por las faltas en que incurran los empleados Municipales, se aplicará el siguiente procedimiento:

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Apercibimiento escrito.
- 3.- Suspensión sin goce de salario hasta por tres días.
- 4.- Suspensión sin goce de salario hasta por quince días.
- 5.- Despido sin responsabilidad patronal.

ARTICULO 16

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

ARTICULO 17

Las sanciones se aplicarán de la siguiente manera:

AMONESTACION VERBAL: Cuando el Ejecutivo o Jefe inmediato determinen que el empleado ha cometido una falta y no amerite una sanción mayor.

APERCIBIMIENTO ESCRITO: Cuando se haya amonestado al servidor en los términos del inciso anterior e incurra nuevamente en la misma falta, en un período de tres meses.

Quando las leyes de trabajo exijan el apercibimiento escrito antes del despido (artículo 81, inciso "i" del Código del Trabajo).

✓ **SUSPENSION SIN GOCE DE SALARIO:** Se impondrá al trabajador que siendo apercibido por escrito incurra nuevamente en la misma falta, hasta por tres días. Si el trabajador persiste en la conducta sancionada, se le impondrá la sanción hasta por 15 días.

ARTICULO 18

Cuando se comunique a un trabajador el propósito que tiene la Municipalidad de despedirlo, conforme lo señala el artículo 154 del Código Municipal, la Municipalidad le concederá dos días de su licencia, con goce de salario, para la preparación de su descargo. Recibida la oposición del trabajador, y la prueba que indique el expediente se enviará a la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 19

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

a.- Reducción forzosa de servicios, para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos, siempre que esta reorganización afecte por lo menos el 60% de los trabajadores del respectivo departamento.

b.- Reducción forzosa de servicios, por falta absoluta de fondos.

En ambos casos la Junta de Relaciones Laborales deberá autorizar los despidos con dos meses de anticipación a la reducción y previa comprobación ante la misma de las circunstancias señaladas en los anteriores incisos. La intervención señalada de la Junta de Relaciones Laborales deberá de producirse antes del envío del Presupuesto correspondiente a la Contraloría General de la República.

ARTICULO 20

Los trabajadores que quedaren cesantes de conformidad con el anterior artículo tendrán prioridad de nombramiento en puestos de la misma clase que quedaren vacantes. Además se considerarán asimilados a los trabajadores municipales, exclusivamente para participar en los concursos internos de aquellos puestos que su capacidad les permita desempeñar. Siempre y cuando no se les haya cancelado sus prestaciones ya que de ser así, para volver a laborar en la Administración Pública deben de esperarse 5 años (Ley de Administración Financiera).

DEL PERIODO DE PRUEBA, TRASLADO Y PROPIEDAD DEL CARGO.**ARTICULO 21**

Todo trabajador que para el servicio regular ingrese a la Municipalidad tendrá un período de prueba de noventa días naturales.

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

ARTICULO 22

Cuando un empleado sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente sea éste con mayor remuneración o no, y siempre que el trabajador lo acepte, los primeros treinta días naturales se considerarán como prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar el reingreso a su antiguo puesto, en las mismas condiciones antes de operarse el cambio.

ARTICULO 23

Todo trabajador que haya sido contratado a plazo determinado, que a esta fecha tenga más de tres meses de laborar adquirirá automáticamente la propiedad del carga con todos los derechos y reconociéndoles el tiempo laboral esa plaza deberá ser incluida en el presupuesto. Esta regirá para todo nuevo trabajador que se contrate en esa condición.

ARTICULO 24

Se establece un sistema de méritos de carreta administrativa en la institución que garantice una adecuada regulación de reclutamiento y selección del personal. Para tal efecto la Municipalidad procederá a elaborar un reglamento, que normará lo relativo a la carrearía administrativa.

ARTICULO 25

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

a.- Cuando en una determinada sección o departamento existiera una plaza vacante permanente, se procederá en primer término a ascender al trabajador de la misma dependencia, que reúna los requisitos para ocupar dicha plaza. Cuando existan entre varios interesados, condiciones competitivas similares, prevalecerá en la escogencia el empleo de mayor antigüedad en el servicio.

b.- Cuando en la sección o departamento exista inopia comprobada se procederá a realizar un concurso interno en el que puedan participar todos los trabajadores de la institución, nombrados en propiedad y los que se indiquen en esta Convención.

c.- Cuando en cumplimiento de lo dispuesto por el inciso b anterior, se saque una plaza o varias a concurso, se hará del conocimiento de los empleados municipales mediante circular.

Dicha comunicación se hará con quince días de anticipación al

concurso y de la misma se enviará copia al sindicato.

d.- Si ningún concursante reuniere los requisitos se sacará la plaza a concurso externo en que pueda participar cualquier persona que reúna los requisitos.

e.- En cualquier concurso interno en que se presenten al menos dos personas que cumplan con los requisitos, no se hará ninguna ampliación de la nómina del concurso.

f.- Toda plaza que a la fecha de suscripción de la presente Convención Colectiva no esté ocupada en propiedad, sino esté ocupada interinamente, deberá salir a concurso obligatoriamente, en un período máximo de dos meses. En el evento de que al trabajador que ocupe dicha plaza, tuviese en el puesto más de dos meses de interinazgo, por ésta única vez, pasarán a ocupar en propiedad, sin necesidad de concurso alguno.

ARTICULO 26

Ningún nombramiento podrá ser hecho por la Municipalidad en contravención al procedimiento aquí establecido. Cualquier interesado ó el Sindicato contratante denunciará tal situación ante la Junta de Relaciones Laborales, para el fiel cumplimiento de lo pactado.

ARTICULO 27

El Departamento de Personal mantendrá una lista al día de plazas elegibles para ocupar en la Institución además entregará obligatoriamente una copia a la Junta de Relaciones Laborales, cada vez que se le solicite y otra copia al Sindicato contratante de la presente Convención Colectiva.

ARTICULO 28

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

DE LA LIBERTAD SINDICAL**ARTICULO 29**

La Municipalidad de Orotina garantiza a todos sus servidores el libre derecho de sindicalización, los dirigentes, entendiéndose como tales los miembros de las Juntas Directivas Nacional o seccionales de cualquier sindicato legalmente organizado, no podrán ser despedidos ni aún con el pago de prestaciones legales. Esta protección les abriga desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado funciones.

Cuando se trate de despidos sin responsabilidades patronal, la Municipalidad se ajustará al trámite señalado por la presente Convención, de sometimiento previo del propósito de despido a la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 30

Las desafiliaciones al Sindicato firmante de la presente Convención Colectiva o cualquier otro que exista o llegare a existir en la Municipalidad, deberá ser tramitada por Junta Directiva de la Organización Sindical, mediante comunicación escrita al Departamento de Personal.

ARTICULO 31

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

PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO**ARTICULO 32**

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

ARTICULO 33

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

ARTICULO 34

Cuando trabajadores Municipales sean designados para participar en Congresos, Seminarios o cursos de capacitación en el extranjero, la Municipalidad conforme al reglamento de viáticos de la Contraloría General de la República, siempre y cuando proceda a un máximo de dos trabajadores.

ARTICULO 35

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

a.- En caso de fallecimiento de sus padres, hijos, hermanos, cónyuge, compañero (a) OCHO días hábiles.

b.- En el caso de las servidoras municipales, licencia durante un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento, en el sentido de que la Municipalidad completará el subsidio de que

reciba la trabajadora por parte de la CCSS a fin de que perciba durante todo el disfrute de la licencia su salario completo. En el caso de alumbramiento prematuro, el tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el período posparto.

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

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

d.- En caso de nupcias OCHO DIAS hábiles.

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

ARTICULO 36

La Municipalidad a través del EJECUTIVO MUNICIPAL concederá licencia por ocho días hábiles al trabajador que sufriera, en caso de calamidad doméstica, incendio, inundación, terremoto, derrumbes, etc. La Municipalidad colaborará con una ayuda económica y otros materiales a los perjudicados, para que el trabajador perciba esta ayuda, deberá gestionar ante la Junta de Relaciones Laborales la misma y la comprobación de los hechos en que se fundamenta. Siempre y cuando existan disponibilidad de recursos.

PERMISOS REMUNERADOS:

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

a.- A dirigentes nacionales o Seccionales de ANEP un día hábil por semana a cada uno para atender labores de organización sindical a su conveniencia.

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

c.- La Municipalidad concederá cuatro horas semanales para la reunión de Junta Directiva de Seccionales que exista o llegue a existir en los centros de trabajo. Estos permisos se tramitarán ante el Jefe inmediato con veinticuatro horas de anticipación por lo menos.

d.- La Municipalidad concederá permiso, a dos miembros de la Junta Directiva, Seccional que exista o llegare a existir en las Institución o sus centros de trabajo para que asistan a los Consejos Seccionales del Sindicato, hasta por cuatro horas mensuales a cada uno de ellos. Es entendido que dichos Consejos de Seccionales deberán ser convocados por la Junta Directiva de ANEP.

e.- La Municipalidad concederá permiso laboral a todos los afiliados al Sindicato firmante de la Convención Colectiva para que asistan a Asambleas Generales ordinarias o extraordinarias de su organización. El permiso se otorgará en horas laborales. Igualmente concederá permiso a quienes resulten designados delegados a los Congresos Ordinarios o Extraordinarios he la organización sindical o de aquellas organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales la ANEP se encuentre afiliada. Con previos ocho días antes de la realización del evento.

f.- La Municipalidad concederá permiso durante cuatro horas, dos veces al año para que las seccionales del sindicato realicen su respectiva Asamblea General ordinaria. En caso de conflicto y necesidad de una Asamblea General Extraordinaria de la

Seccional, señalará de acuerdo a la conveniencia de ambas partes, la hora en que se pueda realizar la actividad.

Queda entendido que en ningún caso será rechazado el permiso para la realización de las asambleas Seccionales Ordinarias o Extraordinarias y que el mismo se otorgará para que la actividad se efectúe en horas de trabajo.

La Municipalidad se compromete a facilitar sus instalaciones para que las Asambleas de Seccionales, Ordinarias o Extraordinarias se realicen en un local apropiado.

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

g.- Para asistir a Congresos y Seminarios a realizarse en el extranjero, la Municipalidad concederá permiso con goce de salario hasta por un mes. Este permiso podrá ser para un trabajador o distribuido entre varios a conveniencia del sindicato.

ARTICULO 37

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

ARTICULO 38

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

a.- TRABAJADORES DE SANIDAD:

Dos uniformes, dos pares de botas de cuero con suela de hule, una capa y un par de guantes.

b.- GUARDAS:

Dos uniformes, dos pares de botas de cuero y una capa.

c.- CHOFERES, MECANICOS, OPERADORES DE MAQUINARIA Y AYUDANTES.

Dos uniformes, dos pares de botas, guantes, capa y casco de seguridad.

d.- CUADRILLAS DE VIAS PUBLICAS Y CONSTRUCCION. (peones, ayudantes, operarios y capataces).

Dos uniformes, dos pares de botas, guantes, capa y cascos de seguridad.

e.- INSPECCION DE CONSTRUCCION Y PLANTELES.

Capa, paraguas y un portafolios cada dos años.

f.- CONSERJES Y NOTIFICADORES.

Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos, capa o paraguas y un portafolio (este último cada dos años).

g.- EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS.

Dos uniformes adecuados a sus funciones.

ARTICULO 39

La Municipalidad suministrará los equipos y las herramientas que se requieran como mascarillas, anteojos de protección, palas, limas, cuchillos, picos, carretillas y todo lo propio de las funciones. Serán cambiados cuando no reúnan las condiciones apropiadas para su utilización.

Los uniformes e implementos que se deben dar periódicamente se deben entregar a los trabajadores a más tardar en el mes de julio.

DE LOS CHOFERES

ARTICULO 40

A los conductores y operadores de maquinaria, la Municipalidad les pagará los gastos por concepto de obtención y renovación de licencias de conducir. Asimismo los deducibles que cobra el INS en caso de accidente serán pagados por la Municipalidad.

La Municipalidad tomará las medidas necesarias para que los trabajadores de recolección sepan conducir vehículos y camiones para casos de sustitución o por cualquier accidente o emergencia.

La Municipalidad no cancelará los deducibles o las multas por infracción a la Ley de Tránsito cuando los mismos mediare culpa del funcionario.

ARTICULO 41

En los casos de accidentes de tránsito, en horas laborales, la Municipalidad se compromete a brindar gratuitamente a los trabajadores toda asesoría legal que se requiera, incluida dentro de esta tramitación de los correspondientes juicios de tránsito y la correspondiente defensa penal, si fuera del caso.

OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

ARTICULO 42

La Municipalidad promoverá actividades recreativas y culturales entre sus trabajadores en coordinación con la Seccional de ANEP. Como parte del cumplimiento de lo anterior,

brindará el apoyo en implementos deportivos (uniformes, balones, etc) al equipo de fútbol de los empleados. Asimismo la Municipalidad se compromete a contribuir dentro de sus posibilidades, a desarrollar la formación profesional de los trabajadores que en ella laboran y para tal fin, organizará un sistema de formación bien en servicio o fuera de la jornada de trabajo, en cooperación con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), y el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), y en forma tal que permita utilizar el potencial de la enseñanza que presentan los técnicos y trabajadores que prestan servicios a la Municipalidad.

La Municipalidad contribuirá para un fondo de 5000.00 colones, para cada uno de los sindicatos firmantes de la Convención Colectiva, que será usada por estos, para la adquisición de material didáctico, orientado a promover la capacitación sindical de sus afiliados.

ARTICULO 43

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

a.- En caso de enfermedad o accidente laboral o no laboral, goce de salario completando el patrono el subsidio que la CCSS o el INS le da.

b.- Si la incapacidad persiste y fuera el trabajador declarado inhábil se acogerá a la pensión por invalidez que pudiera corresponderle.

c.- Si luego de estar recibiendo dicha pensión el trabajador estuviera reestablecido parcial o totalmente y legal y materialmente fuera posible, la Municipalidad lo reubicará de nuevo en un puesto acorde con su nuevo estado físico, respetando para todos los afectos los años de servicio al momento de pensionarse.

ARTICULO 44

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

a.- Si ha laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, disfrutará de 15 días hábiles de vacaciones.

b.- Si han laborado durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas disfrutará de 22 días hábiles de vacaciones.

c.- Si han laborado un tiempo de 10 años y cincuenta semanas o más, disfrutará de 30 días hábiles cada cincuenta semanas.

d.- Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el disfrute de las vacaciones.

ARTICULO 45

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

a.- Supresión de cargo.

b.- Jubilación.

c.- Fallecimiento.

d.- Despido con responsabilidad Patronal en el caso de que no exista restitución al puesto.

e.- Renuncia voluntaria.

Por los anteriores conceptos tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario (auxilio de cesantía) por cada año de servicios prestados sin límite de años de manera que todos los casos el trabajador reciba por prestaciones un mes por cada año laborado. Tal indemnización se pagará con un

plazo no mayor de quince días, a excepción del punto c. Que se depositará en el Tribunal respectivo. Es entendido que la Municipalidad se obliga a presupuestar cada año las reservas necesarias para dar contenido económico a los conceptos precipitados, esta reserva no podrá ser variada para darle contenido económico a otros rubros.

ARTICULO 46

La Municipalidad se obliga a depositar mensualmente el tres por ciento del monto de los salarios de sus trabajadores, en el carácter de aporte patronal por concepto de auxilio de cesantía de los empleados, a la orden del Comité Seccional de ANEP o de la Comisión que este designe para la atención de Proyectos de vivienda y seguridad social. Este aporte se considerará como un adelanto patronal, a la cesantía que pudiere llegarle a corresponder al trabajador, evento en el cual, al término de la relación laboral, la Municipalidad cancelará las diferencias que existan en beneficio del empleado y las cuales le entregará.

ARTICULO 47

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

- a.- 10.000 colones por deceso del trabajador.
- b.- 5.000 colones por deceso del cónyuge o compañero(a).
- c.- 5.000 colones por deceso de hijos de conformidad con la regla del párrafo anterior de este artículo.
- d.- 5.000 por deceso de alguno de los padres.

Para lo anterior los trabajadores deberán acreditar sus beneficiarios ante la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 48

La municipalidad presupuestará un monto de ø250.000 para la compra de materiales y uniformes escolares para sus trabajadores. } MO

Las partes se comprometen a negociar durante la vigencia de este instrumento, un sistema de becas para los hijos de los trabajadores, hasta tanto no se concrete dicho sistema, la Municipalidad y el Sindicato negociarán en un plazo máximo de 60 días, la asignación de las becas, para que les sean asignadas a hijos de trabajadores.

Las becas contempladas en éste artículo deberán ajustarse a lo estipulado en el artículo 69 de Código Municipal.

ARTICULO 49

La jornada ordinaria de trabajo se mantendrá inalterable tal y como está actualmente, de la siguiente manera:

TRABAJADORES DE RECOLECCION DE BASURA, ASEO DE VIAS Y SITIOS PUBLICOS:

De lunes a viernes de 6:00 am a 2:00 pm.

Sábados de 6:00 am a 10:00 pm.

Las horas de almuerzo son de 11:00 am a 12:00 md ó de 12:00 md a 1:00 pm, con quince minutos de café en la mañana y quince minutos en la tarde.

TRABAJADORES DE CAÑERIAS, CAMINOS Y CALLES, VIAS DE COMUNICACION Y CEMENTERIOS:

De lunes a viernes de 6:00 am a 3:00 pm.

Almuerzo de 11:00 am a 12:00 md ó de 12:00 md a 1:00 pm, con quince minutos de café en la mañana y quince minutos en la tarde.

TRABAJADORES DEL MERCADO:

De lunes a sábado de 6:00 am a 10:00 am y de 2:00 pm a 6:00 pm, con quince minutos de café en la mañana y quince minutos en la tarde.

TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS:

De lunes a jueves de 7:00 am a 4:00 pm, viernes de 7:00 am a 3:00 pm, almuerzo de 11:00 am a 12:00 md ó de 12:00 md a 1:00 pm, con quince minutos de café en la mañana y quince minutos en la tarde.

En ningún caso la Municipalidad utilizará a sus trabajadores en días feriados de pago obligatorio o el día de descanso semanal. Si así lo hiciere por necesidades del servicio, la Municipalidad se obliga a cancelar por dicho día el doble del salario que devengue el trabajador.

ARTICULO 50

Toda modificación al horario que quiera realizar cualquiera de las partes, será propuesta ante la Junta de Relaciones Laborales, quien determinará la conveniencia o no de dicha modificación, siempre que no vaya contra los derechos de los trabajadores y que contribuyan a mejorar la atención y eficiencia.

ARTICULO 51

La Municipalidad reconocerá al trabajador que sustituya a otro de mayor jerarquía, el equivalente al 50% del salario del trabajador sustituido al trabajador que además de sus propias funciones asuma las del funcionario ausente. Eso se considerará como recargo de funciones.

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SALARIOS**ARTICULO 52**

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

ARTICULO 53

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

ARTICULO 54

Los reajustes de salario que por razón de revisión y recalificación de puestos se realicen, no deben ser interferidos por los aumentos generales que se hagan a solicitud del asignatario de esta Convención.

ARTICULO 55

Ningún trabajador será requerido para desempeñar funciones o labores que impliquen desmerito alguno en su salario o las funciones que desempeña de acuerdo a lo que establezca el manual descriptivo de funciones. Igualmente no será requerido ningún trabajador a que realice funciones que por razones físicas o de edad no pueda desempeñar adecuadamente.

ARTICULO 56

Cuando por necesidad evidente se requiera el nombramiento de uno de o varios trabajadores interinos el mismo no podrá ser hecho por la Municipalidad por más de tres meses. En todo caso, la

propiedad en dicho puesto deberá ser definida mediante la aplicación de las normas que la presente Convención Colectiva establece.

ARTICULO 57

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

a.- El ajuste correspondiente al primer semestre de cada año, se negociará en el mes de agosto de cada año, a efecto de que incluya en el presupuesto que se elabora en el mes de setiembre.

b.- El ajuste del segundo semestre, se negociará en el mes de junio de cada año.

c.- En ningún caso el aumento será inferior al costo de la vida más un diez por ciento.

ARTICULO 58

Todos los ajustes y/o aumentos salariales que se lleven a cabo, cualquiera que sea el mecanismo para ello, serán realizados al salario base. En igual forma, todos aquellos aumentos que se hayan realizado hasta la fecha y que han sido incluidos como sobresueldo se aplicarán de inmediato al salario base de cada uno de los puestos, de manera que en forma alguna el trabajador no devengará sobresueldos, sino que la totalidad de lo que percibe será salario base.

ARTICULO 59

La Municipalidad continuará aplicando la escala salarial para el sector público, establecida por la ley 6835.

ARTICULO 60

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, la Municipalidad pagará a los trabajadores destacados en labores de recolección de basura un sobresueldo mensual por concepto de RIESGO LABORAL consistente en un 5% sobre su salario base.

ARTICULO 61

Las erogaciones económicas que de la aplicación de los artículos de este capítulo resulten, deberán establecer forzosamente en el Presupuesto Ordinario de cada año en el primer Presupuesto Extraordinario a partir de la vigencia de esta Convención.

DISPOSICIONES FINALES**ARTICULO 62**

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

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

ARTICULO 63

La Municipalidad remitirá copia al Sindicato (si así lo solicita), de toda notificación a un trabajador sobre aspectos relacionados con su contrato de trabajo, bajo pena de no

DISPOSICIONES FINALES**ARTICULO 62**

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

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

ARTICULO 63

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

ARTICULO 64

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

ARTICULO 65

Esta Convención Colectiva tendrán una vigencia de tres años . No

obstante se entenderá prorrogada por un período más si por lo menos treinta días antes de su vencimiento ninguna de las partes manifiesta a la otra, por escrito, su decisión de renegociar total o parcialmente una nueva Convención Colectiva de Trabajo.

CONFORME A LAS PARTES SE FIRMA LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE OROTINA Y LA ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS EN LA CIUDAD DE OROTINA DEL 11 DE DICIEMBRE DE 1995-

POR LA MUNICIPALIDAD DE OROTINA



JOSE JOAQUIN JIMENEZ ARROYO
PRESIDENTE MUNICIPAL

POR ANEP



CARLOS GOMEZ CHINCHILLA
SECRETARIO DE ACTAS



OCTAVIO VILLALOBOS MOLINA
EJECUTIVO MUNICIPAL



FLOR VENEGAS CHINCHILLA
PRESIDENTA SECCIONAL ANEP