

R/11-3-09  
10:00  
Dada

Página 1  
M.T.S.S.  
R/11-3-09  
15:00

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE PARAISO Y EL SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE PARAISO.**

**INTRODUCCIÓN**

De conformidad con las disposiciones de los artículos, cincuenta y cuatro, cincuenta y cinco, siguientes y concordantes del Código de trabajo, se celebra la siguiente Convención Colectiva de Trabajo, entre la Municipalidad del cantón de Paraíso, en adelante la Municipalidad y el sindicato de Empleados de la Municipalidad de Paraíso, en adelante S.E.M.P.

**CAPITULO PRIMERO**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1:** La Municipalidad reconoce, conforme a lo establecido en la Constitución Política y el Código de Trabajo, al SEMP como la organización representante de los trabajadores, y tratará de buscar todas las posibles soluciones que fuesen satisfactorias sin perjuicio de los derechos de los mismos directamente con los representantes municipales en asuntos de su incumbencia y siempre que no afecten estas negociaciones el interés colectivo de los trabajadores municipales. De igual forma la Municipalidad reconoce la personería del Sindicato para representar a través de su Junta Directiva a sus afiliados. Los trabajadores municipales se comprometen a desempeñar las labores a ellos encomendadas según los respectivos contratos de trabajo e instrucciones de sus superiores en la forma mas eficiente posible conforme a sus aptitudes físicas y mentales.

**Artículo 2:** La presente Convención tiene carácter de fuerza de Ley entre las partes

- a- Para las partes que lo suscriban( patrono y trabajador)
- b- Para todas las personas que en el momento de entrar en vigencia trabajan en la Municipalidad
- c- No podrán participar de los beneficios de esta convención los empleados de este Municipio tales como el Alcalde, Concejo Municipal, Auditor y demás trabajadores que ocupen al momento de su vigencia cargos de confianza tal y como lo estipula el código municipal.

**Artículo 3:** El SEMP presentará al patrono la denuncia del vencimiento de la presente convención como mínimo con un mes de anticipación de acuerdo a lo que establece el artículo 58 inciso "e" del Código de Trabajo, adjuntándole a esta denuncia la propuesta de la nueva Convención Colectiva a negociar entre las partes.

**Artículo 4:** La Municipalidad reconoce el derecho al Secretario General o a un representante del S.E.M.P a ingresar a todos los lugares de trabajo, con el objeto de constatar el estricto cumplimiento de lo pactado, y de las Leyes laborales generales y de más disposiciones aplicables. Gozarán de libre acceso para tratar asuntos relacionados con esta Convención con los trabajadores municipales.

**Artículo 5:** La Municipalidad concederá permiso a todos los miembros de la Junta Directiva del SEMP con el fin de que realicen sus reuniones ordinarias semanales. Dicho permiso será con goce de salario.

**Artículo 6:** La Municipalidad conviene en suministrar el Salón de sesiones u otras instalaciones municipales aptas para realizar las Asambleas Generales ordinarias y extraordinarias.

**Artículo 7:** La Municipalidad concederá un permiso de dos horas para todos los trabajadores afiliados al S.E.M.P para realizar las Asambleas Generales Ordinarias, Extraordinarias y de medio periodo. Para esto la Junta Directiva del S.E.M.P se compromete a presentar al Alcalde Municipal la comunicación del día y hora de la Asamblea General así como la lista de los afiliados, en caso de inasistencia el funcionario podrá ser sancionado. Las dos horas serán las últimas dos horas del periodo laboral.

**Artículo 8:** Las partes se comprometen a contestar por escrito dentro de 10 días hábiles siguientes toda la correspondencia que se cruce entre ellas.

**Artículo 9:** La Junta Directiva del S.E.M.P recibirá las facilidades necesarias por parte de la Municipalidad para el desempeño de sus cargos o para el cumplimiento de sus funciones Sindicales y los cuales gozaran de:

A-INAMOVILIDAD: La Municipalidad garantiza la inamovilidad de los miembros de la Junta Directiva del SEMP y que ostenten representación oficial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. También garantiza la inamovilidad de los candidatos a esos puestos durante los 15 días anteriores a la elección.

B-Los trabajadores amparados por la inamovilidad podrán ser despedidos si media alguna de las cláusulas previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo, a lo establecido en el Código Municipal y demás reglamentos.

C-La inamovilidad cubrirá a los trabajadores, amparados a esta garantía mientras duren en el desempeño de sus funciones sindicales y hasta por seis meses después del vencimiento de sus respectivos periodos. Las autoridades de la Municipalidad deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de los dirigentes sindicales o a entorpecer su ejercicio legal.

**Artículo 10** *La Municipalidad se compromete a prestar al S.E.M.P, el equipo y los materiales de impresión indispensables para la comunicación entre los trabajadores y con los trabajadores municipales.*

**Artículo 11:** *La Municipalidad facilitará al S.E.M.P el espacio fijo necesario para la comunicación gráfica, mediante carteleras en cada uno de sus edificios municipales.*

**Artículo 12:** Cuando el Secretario General del S.E.M.P o el representante que designe, requiera audiencia ante el Alcalde o ante el Consejo Municipal, para tratar asuntos laborales concernientes a los trabajadores municipales, se les atenderá dentro de un plazo de 24 horas siguientes a su solicitud

**Artículo 13:** *La Municipalidad colaborara con el Sindicato, rebajando de la planilla semanal o quincenal las sumas que se indiquen. Estos dineros serán girados al SEMP por parte de la Municipalidad en forma mensual.*

**Artículo 14:** La Municipalidad de Paraíso, garantiza a todos sus trabajadores el libre derecho de sindicalización, entendiéndose con ello que no existirá ningún tipo de persecución laboral ni personal por esta causa, así como aquellos que sean miembros de la Junta Directiva y no podrán ser destituidos de sus cargos ni aún con

el pago de prestaciones legales salvo por motivo penal, esta protección laboral los abriga desde su elección hasta un año después de haber cesado en sus funciones. La Municipalidad garantiza la estabilidad a los miembros de la Junta Directiva del SEMP y sus plazas no podrán ser eliminadas de los presupuestos ordinarios ni extraordinarios en caso de reorganización de personal y no podrán ser removidos de sus puestos ; solo si existiera acuerdo satisfactorio entre ambas partes.

**Artículo15:** *Los trabajadores municipales se comprometen a desempeñar las labores a ellos encomendadas según sus respectivos contratos de trabajo en la forma mas eficiente posible conforme a sus actividades y condiciones físicas y conforme a lo establecido en el artículo 147 del Código Municipal.*

**Artículo16:** Todo lo relacionado con problemas laborales se pondrá en conocimiento inmediato de la junta directiva del SEMP ya sea por medio de los mismos funcionarios, o de la parte administrativa de la municipalidad.

**Artículo17:** La Municipalidad concederá permiso con goce de salario de hasta ocho horas semanales al Secretario General del SEMP para atender labores propias de su cargo.

**Artículo18:** La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a los representantes sindicales para asistir una vez al mes a los Consejos Constitutivos, convocados por otras organizaciones o centrales sindicales, congresos o eventos, similares, nacionales y extranjeros.

## CAPITULO SEGUNDO

### DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y OTROS

**Artículo19:** *Para el control, cumplimiento y aplicación de esta Convención Colectiva, apegada a la materia que le confiere la Ley según votos de la Sala Constitucional 1355-96 del 22 de marzo de 1996 y 7085-98 del 02 de octubre de 1998 y demás normas que regulan las relaciones entre patrones y trabajadores, funcionara en la Municipalidad una Junta de Relaciones Laborales que estará constituida y tendrá las funciones que se detallan a continuación.*

- a) La Junta estará integrada por cuatro miembros, distribuidos de la siguiente forma: dos por la Municipalidad, dos por el SEMP. Entre los cuatro se elegirá al Presidente y secretario en la primera reunión.
- b) La Junta se reunirá para tratar asuntos de interés propios de la misma cuando lo crea conveniente. En tal caso debe el presidente de la Junta convocar con 24 horas de anticipación.

**Artículo 20:** Todo reclamo realizado por algún trabajador ante la Junta Directiva del SEMP será planteado por esta junta ante la oficina de Recursos Humanos quien resolverá y comunicara a los interesados en un término no mayor de 15 días naturales.

**Artículo 21:** *Cualquier resolución que afecte desfavorablemente al trabajador, deberá ser comunicada por escrito y con copia al sindicato para que a partir de esta comunicación se aporten las pruebas de descargo que correspondan, las que deberán de recibirse en primera instancia de acuerdo a las disposiciones del Código Municipal*

*y leyes vigentes. Si al entrar en vigor la presente Convención Colectiva, existieran convenios, disposiciones o costumbres, sobre cuestiones no reguladas expresamente en este cuerpo normativo, subsistirán aquellos que favorezcan más a los trabajadores. Por consiguiente las partes derogan o dejan si efecto, aquellos convenios, disposiciones o costumbres que contengan beneficios inferiores para los trabajadores, que los establecidos en esta Convención, o que se refieren a cuestiones expresamente en la misma.*

**Artículo 22 :** *La Junta Directiva del SEMP procurara obtener para los trabajadores, toda especie de facilidades para su mejoramiento sindical, cultural y técnico, que con tal propósito ofrezcan organizaciones nacionales e internacionales.*

**Artículo 23:** *Los acuerdos de la Junta de Relaciones Laborales sobre asuntos disciplinarios, suspensiones o despidos que se hagan de su conocimiento se votarán por simple mayoría y tendrán carácter de recomendación hacia el Superior.*

**Artículo 24:** *Mientras esté en trámite una acción contra un trabajador municipal, fuera de los tribunales comunes, este seguirá devengando su salario y laborando hasta tanto no sea comprobada la falta que se le imputa mediante el expediente levantado. Si a lo interno de la Municipalidad se comprueba la falta imputada al trabajador quedara a expensas de la legislación y jurisprudencia establecida para los efectos.*

**Artículo 25:** *En el caso de reorganización la Municipalidad pondrá en conocimiento de la Junta Directiva del SEMP al menos con dos meses de anticipación el respectivo proyecto, el que deberá contener todos los aspectos de ella (organigrama de puestos y organigrama de funciones, con sus respectivas descripciones "flujo grama" y la descripción de los puestos que se eliminan, así como el respectivo estudio técnico elaborado por un profesional analista especialista en la materia , donde se tenga por demostrada la necesidad de eliminar dicha plaza.*

**Artículo 26:** *Cuando sea necesario suprimir plazas en determinado Departamento de la Municipalidad, esta procurara trasladar a o los afectados a otro u otros cargos vacantes, siempre que estén dichos afectados en capacidad de desempeñarlos para lo cual la administración facilitara la capacitación necesaria en la mecanización del trabajo requeridos por la Municipalidad. Queda a salvo el caso en que el trabajador prefiera que se le cubran las prestaciones que le corresponden por terminación de su contrato.*

**Artículo 27:** *Cuando la administración sancione a un trabajador municipal , este podrá recurrir ante la Junta Directiva del SEMP para que esta recopile pruebas, causas y otros que ameritaron dicha sanción y con el fin de verificar que la sanción no exceda lo que establece las leyes correspondientes y la legislación laboral vigente . De ser el caso, el SEMP recomendará a la oficina de personal una revisión de la sanción aplicada.*

## CAPITULO TERCERO

### GARANTIAS Y BENEFICIOS

**Artículo 28:** Cuando el Alcalde saque a concurso una plaza, lo hará del conocimiento de la Junta Directiva del SEMP mediante oficio y a los trabajadores municipales mediante publicaciones colocadas en lugares visibles. Dicha comunicación se realizará con 15 días hábiles de anticipación a la fecha del concurso el cual quedara nulo por la falta de cumplimiento de este requisito.

**Artículo 29:** Los factores que deben tomarse en cuenta para la adjudicación de una plaza que la Municipalidad declare vacante, son los siguientes: Capacidad del aspirante, proximidad del cargo, calificación de méritos, puntualidad, asistencia, antigüedad.

**CAPACIDAD:** El conocimiento, práctica y experiencia que posea el trabajador y aptitud necesaria para desempeñar satisfactoriamente el cargo a que aspira.

La valoración de este factor se determina mediante exámenes teóricos y prácticos y estudios realizados.

**PROXIMIDAD DEL CARGO:** Se entiende por tal, la estrecha relación existente entre la plaza que ocupa el aspirante y vacante a llenar, siguiéndose por ello el orden jerárquico establecidos de categorías y salarios en el manual descriptivo de la Municipalidad de Paraíso.

**CLASIFICACION DE MERITOS:** Consiste en el análisis de los antecedentes del trabajador según su hoja de servicios, iniciativa, calidad, y cantidad de trabajo efectuado por el mismo, relaciones con el jefe y compañeros, facultad de asimilar las indicaciones técnicas y administrativas que le den, responsabilidad y supervisión requerida para la realización de labores y demás factores análogos que tienden a determinar la personalidad del trabajador con relación al cargo que se aspira para la elaboración de este factor. La Municipalidad elaborará formularios que deben llenarse periódicamente por el Jefe que corresponda, los que se agregaran al expediente personal de servicios del respectivo trabajador, copia de esta se le brindará al trabajador.

**PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA:** Se entiende por la continuidad del trabajador en la concurrencia de sus labores, su ingreso y salida en las mismas a las horas de trabajo.

**ANTIGÜEDAD:** El tiempo que un trabajador haya laborado ininterrumpidamente en la Municipalidad de Paraíso. La relación que debe darse a estos efectos es en el orden enunciado en el párrafo anterior salvo que por la naturaleza de la plaza a llenarse, deba tomarse en consideración para el desempeño de la misma

Tratándose de profesionales el nombramiento debe ajustarse a lo que indique la ley del respectivo Colegio.

**Artículo 30:** La Municipalidad deberá hacer la designación que corresponde a partir del vencimiento del trámite del término señalado para la recepción de solicitudes y esta designación será considerada definitiva, sin embargo si el trabajador municipal o el Sindicato estimare que para la designación de una plaza vacante no se ha cumplido con las normas y procedimientos establecidos, podría plantear su revisión a la Municipalidad, dentro de los cinco días siguientes a la designación a que alude el párrafo anterior y en este caso ambas partes considerarán el asunto.

**Artículo 31:** La Municipalidad estimará la capacidad y superación de los trabajadores en especial en caso de ocupar las plazas vacantes o nuevos puestos. De ser así se realizara el concurso interno y podrán participar todos los trabajadores que quieran en igualdad de condiciones. Para estos efectos la oficina de personal deberá llevar los

expedientes que deberán contener los trabajos realizados, además la hoja de certificaciones de meritos anuales de todos y cada uno de los trabajadores.

**Artículo 32:** En caso de inopia o si no hubiera interés de ningún trabajador municipal para concursar en la plaza vacante, la Municipalidad sacará a concurso público la plaza. Esta se llenará de conformidad con lo que indique Manual Descriptivo de Puestos de la Institución

**Artículo 33:** Una vez realizado el concurso interno, entre las mejores calificaciones y que además hubiesen cumplido con todos los requisitos académicos solicitados para tal puesto, como incentivo se considerará al trabajador de mas antigüedad laboral dentro de la Institución.

**Artículo 34 :**Una vez escogida la persona que ocupará la plaza, la administración comunicará a la Junta de Relaciones Laborales las razones que mediaron para la clasificación del escogido, y así se haga del conocimiento de los trabajadores que también concursaron.

**Artículo 35:** La Municipalidad garantiza el establecimiento y funcionamiento de un régimen de clasificación y valoración el cual será sometido a revisión cada dos años conjuntamente con la Junta Directiva del Sindicato. La Municipalidad deberá tomar las medidas presupuestarias del caso para su debida aplicación.

**Artículo 36:** Cuando se produjera un reclamo individual del trabajador pues considera que su puesto ha sido mal calificado o colocado, podrá plantear su incomodidad ante la oficina de personal de la municipalidad y ante la Junta Directiva del SEMP. La oficina de personal se compromete a estudiar el caso y contestar en el tiempo de ley informando por escrito al trabajador con copia al SEMP.

**Artículo 37:** Los aumentos salariales para los empleados municipales a los que se refiere esta Convención Colectiva se aplicarán dos veces al año, específicamente en enero y julio de cada año y los montos tomaran como parámetro el índice de inflación que tendrá como referencia el Banco Central de Costa Rica.

**Artículo 38:** La Municipalidad se compromete y conviene en conceder 45 minutos para almorzar a los trabajadores que laboran jornada continua y 15 para tomar café o refrigerio, los que no deben laborar mas de cinco horas seguidas sin que se produzca este beneficio. El tiempo a que se refiere este artículo se entiende incorporado a la jornada de trabajo, por ello sujeto a pago. A esta jornada estarán sometidos todos los trabajadores administrativos, excepto los trabajadores de confianza.

**Artículo 39:** La Municipalidad se compromete a hacer los pagos en forma quincenal a los trabajadores administrativos y semanalmente al resto del personal tal y como se viene efectuando. Además la oficina de personal estará en la obligación de entregar el respectivo comprobante de pago de acuerdo a lo establecido en el artículo 144 del Código de Trabajo y Convenios 95 y 117 de la O.I.T.

**Artículo 40:** La Municipalidad reconoce el pago del 4% de anualidades a los trabajadores municipales.

**Artículo 41:** Con el fin de incentivar a los trabajadores municipales sobre el tema del ahorro, la Municipalidad estimulara al trabajador proporcionando un aumento adicional de un 1% mensual sobre el salario bruto de cada uno que se unificara a un ahorro que cada trabajador municipal consentirá en realizar mensualmente, a partir de la vigencia de esta convención. Para ello la Oficina de Recursos Humanos

*deducirá en forma mensual del salario de cada trabajador un porcentaje acordado por todos los trabajadores, siendo común y no menor al 2%. Este ahorro en su totalidad, será entregado a cada trabajador en el mes de enero de cada año con el fin de solventar los gastos del curso lectivo que inicia.*

**Artículo 42**

- a- La Municipalidad no cobrará al empleado montos deducibles de los vehículos municipales, producto de accidentes de tránsito, excepto si media, descuido, imprudencia y responsabilidad comprobada, atribuibles al empleado designado para la conducción de dicho automotor municipal.
- b- Igualmente la Administración se compromete a incluir un rublo en el presupuesto ordinario para realizar los pagos de infracciones a la ley de tránsito atribuibles a los trabajadores solo si estas son producto de sus funciones y si se dieron en horas laborales.

**Artículo 43 :** *Cualquier empleado municipal, en caso de que quiera dar por concluido su contrato de trabajo con la Institución, tendrá derecho a pago de la cesantía hasta un tope de 20 años, de acuerdo a lo establecido en el artículo 29 de Código de Trabajo y con el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios de los últimos 6 meses laborados.*

**Artículo 44 :** *El trabajador que quiera ingresar de nuevo a laborar para la Institución podrá hacerlo después de siete años de haberse acogido al beneficio de la cesantía de acuerdo a lo establecido en la Ley de Equilibrio Financiero N/ 6955, reformado con la Ley 7560.*

**Artículo 45:**

a-La Municipalidad incluirá dentro de su presupuesto ordinario la suma de un millón de colones ( ¢ 1.000.000 colones), con el fin de ser utilizados solo para cubrir problemas de salud urgentes de los trabajadores municipales tales como tratamientos dentales, aparatos ortopédicos, anteojos , auriculares, radiografías, y medicamentos urgentes que no proporcione la CCSS etc , El trabajador municipal que tenga la necesidad de esta ayuda deberá llenar una hoja de solicitud y aportar los requisitos indicados en la misma la cual será entregada a la Junta Directiva del SEMP, quienes a su vez serán los encargados de hacer el estudio correspondiente de cada caso presentado y de gestionar ante la tesorería municipal el pago que haya sido designado para tal fin.

b-La Municipalidad contribuirá con la suma de setecientos mil colones ( ¢ 700. 000) colones que serán distribuidos para gastos de funeral del trabajador, cónyuge o hijos. Además gozaran de este beneficio aquellos trabajadores municipales que tengan al cuidado a sus padres o convivan con ellos, siendo los padres dependientes directos del trabajador o sea el trabajador hijo único de los padres.

El trámite deberá hacerse ante la Junta directiva del SEMP previa presentación del certificado de defunción. A su vez será la Junta directiva del SEMP la encargada de gestionar el pago de este subsidio ante la tesorería municipal.

El plazo de aplicación de todo lo relacionado a este artículo será el primer mes de enero después de aprobado el presupuesto que lo asigne.

**Artículo 46:** La Municipalidad colaborará con la suma de dos millones seiscientos mil colones ( ¢ 2.600.000 ) para la compra de uniformes y o útiles que serán distribuidos preferiblemente entre los hijos de los trabajadores municipales que sean estudiantes. Esta contribución se efectuara anualmente y deberá incluirse en el presupuesto ordinario de cada año. La distribución de este aporte estará a cargo de

la Junta Directiva del SEMP en una forma equitativa para lo que se realizará un listado previa presentación de comprobantes de matrícula de la Institución correspondiente y sujeto al respectivo estudio socio económico de cada solicitante.

**Artículo 47:** *Con el fin de fortalecer el deporte entre los trabajadores municipales, la Municipalidad coordinará con el Comité de Deportes para que sean incluidos en su plan de Trabajo, y así poder contribuir con aquellos deportistas que se destaquen en cualquier disciplina deportiva, siempre que representen a la Municipalidad como Institución en las justas donde participen. Igualmente contarán con los permisos respectivos por parte de la Alcaldía Municipal.*

**Artículo 48:** *A los trabajadores municipales que organismos internacionales o nacionales les proporcionen becas ya sea de estudio o de deporte, el Alcalde Municipal, les proporcionará el permiso correspondiente con goce de salario, asegurándoles la continuidad en sus puestos y conservación de todos sus derechos. El trabajador municipal estará obligado a ganar el curso y a rendir informes del mismo. Una vez recibida la capacitación deberá laborar para la Municipalidad de conformidad con el artículo 149 del Código Municipal inciso e) punto N.4.*

**Artículo 49:** *La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a los trabajadores en los siguientes casos:*

Cinco horas semanales para estudio, siempre y cuando sea para provecho y beneficio de esta Administración. Para ello el trabajador municipal se compromete a laborar para la Institución, mínimo tres años posteriores a la conclusión de sus estudios o cursos para los cuales se les cedió el permiso.

En caso de defunción del padre, madre, cónyuge o compañera(o), hijos y hermanos, cinco días naturales.

Los días necesarios por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, compañero (a) e hijos del funcionario, previa justificación por medio de dictamen médico o comprobante del centro hospitalario correspondiente. Además gozaran de estos beneficios aquellos trabajadores municipales que tengan al cuidado a sus padres, convivan con ellos o sean dependientes directos del trabajador.

Para atender citas judiciales y médicas en general el tiempo necesario razonable, sujeto a la presentación del respectivo comprobante.

En caso de contraer nupcias, cinco días hábiles, ya sea civil o la Religión a que pertenezca y en apego a lo establecido al artículo 144 del Código Municipal.

En caso de alumbramiento de la esposa o compañera del trabajador tres días hábiles

En caso de incendio o calamidad doméstica, inundación, terremoto, derrumbe, etc. 8 días naturales. En este caso la Municipalidad colaborará con una ayuda económica o de materiales de acuerdo a su necesidad.

**Artículo 50:** *La Municipalidad de Paraíso concederá permiso con goce de salario a sus trabajadores el Miércoles Santo a partir de las 11 a.m, el 24 y 31 de diciembre a partir de las 11 a.m, el 2 de febrero, día de la Virgen de la Candelaria Patrona del Cantón de Paraíso y el 31 de agosto por la celebración día del Régimen Municipal.*

**Artículo 51:** La Municipalidad se compromete a flexibilizar y facilitar la asignación de viáticos a los trabajadores que ameriten de acuerdo a la tabla aprobada por la Contraloría General de la República.

**Artículo 52:** La Municipalidad se compromete a destinar para disfrute de los trabajadores municipales que deseen estudiar o hijos de estos que se encontraren estudiando ya sea en primaria, secundaria, universitaria o vocacional, en centros de enseñanza vespertinos o nocturnos, tomando como base, un 25 % del monto destinado para becas de estudio que el Concejo Municipal haya incluido dentro de sus presupuestos ordinarios para distribuir entre estudiantes del Cantón. El goce de la beca será otorgada bajo los términos y condiciones estipulados en el Reglamento de Becas Municipales. En caso de que el Concejo designe la distribución de las becas directamente a los centros educativos, la Municipalidad incluirá el porcentaje correspondiente al SEMP. En este caso la Junta Directiva del SEMP se encargará del análisis socio económico de los funcionarios solicitantes de dicha beca, previa presentación de todos los requisitos que establece el reglamento de becas municipal.

**Artículo 53:** La Municipalidad incluirá a sus trabajadores en los proyectos de vivienda de bien social que se realice dentro del Cantón, siempre y cuando se cumpla con los estudios y requisitos que la Ley exige para estos casos, además de respetar las listas de espera y trámites observando el trabajador que por su propia condición no tendrá ningún tipo de privilegio en su gestión.

**Artículo 54:** Los trabajadores municipales gozaran de vacaciones anuales remuneradas las que se fijaran de la siguiente forma:

- a- Los que hubieran trabajado cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas gozaran de quince días hábiles de vacaciones
- b- Los que hubieran trabajado de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas gozaran de veinte días hábiles de vacaciones.
- c- Lo que hubieran trabajado durante diez años y cincuenta semanas o mas gozaran de treinta días hábiles de vacaciones.

Los años servidos para el estado, y sus Instituciones se computarán para el disfrute de vacaciones.

En caso de urgente necesidad podrá el trabajador municipal que así lo solicite y fundamente, disfrutar de vacaciones antes de completar el periodo, en proporción al tiempo servido. El jefe inmediato resolverá sobre la petición anterior considerando las razones alegadas por el trabajador y las necesidades del mismo. Si la solicitud fuere denegada el trabajador podrá recurrir al Alcalde quien en definitiva resolverá el asunto.

**Artículo 55:** Todo trabajador municipal tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás compañeros, de igual o similar categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, religión, edad o ideología política o de cualquier otra índole. Quedan a salvo los aumentos que por antigüedad se hayan producido.

**Artículo 56:** Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que impliquen evidente rebaja de su categoría o igualmente cuando por razones físicas o de edad un trabajador no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual o tal desempeño implique deterioro de su salud. La Municipalidad lo reubicará en otro puesto, sin demérito de su salario y de todos los derechos que le asisten o en su defecto la Municipalidad le pagará las prestaciones legales previa solicitud del trabajador y la presentación del dictamen médico que así lo in dique.

**Artículo 57:** La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones de aquellos trabajadores que cesaron en sus funciones por:

- 1- Supresión de cargo
- 2- Jubilación
- 3- Fallecimiento

Tal indemnización será cancelada por la municipalidad en un plazo no mayor a noventa días después de cesar en sus funciones, a excepción del punto tres la cual se depositará en los Tribunales respectivos.

**Artículo 58:** La Municipalidad se compromete a presupuestar los gastos de celebración del DIA DEL REGIMEN MUNICIPAL para lo cual destinará dentro de su presupuesto anual la suma de trescientos mil colones (¢ 300.000.00).

**Artículo 59:** La Municipalidad se compromete a reconocer el salario correspondiente al puesto que deba desempeñar a todo aquel trabajador que por su capacidad, responsabilidad y conocimiento, sea requerido para sustituir momentáneamente a otro de mayor jerarquía. Esto por el tiempo necesario y mientras esté en proceso en la Oficina de Personal de esta Municipalidad, el trámite correspondiente para ser cubierta la plaza de acuerdo a los procedimientos de ley.

## CAPITULO CUARTO

### SEGURIDAD E HIGIENE

**Artículo 60:** De acuerdo al artículo 193 y siguientes del Código de Trabajo, la Municipalidad se compromete a adoptar las medidas necesarias para proteger la vida de los trabajadores, mientras presten sus servicios o durante el tiempo que permanezcan en los centros de trabajo. Para estos efectos se integrara una Comisión de Seguridad e Higiene, compuesta por dos representantes titulares y un suplente de cada una de las partes. Dicha Comisión se integrara dentro de un plazo de 30 días a partir de la firma de la presente Convención. Esta Comisión se encargará de velar por:

- 1- Porque en los lugares de trabajo existan las condiciones mínimas de seguridad e higiene, para un buen desenvolvimiento de las actividades asignadas.
- 2- Vigilar por el cumplimiento de las normas relativas de seguridad e higiene del Código de trabajo y Leyes conexas.
- 3- Constituir los comités de Seguridad e higiene, necesarios en cada lugar de trabajo y donde existan mayores peligros y estos sirvan como colaboradores.
- 4- Revisar periódicamente las instalaciones y el equipo para recomendar las medidas necesarias, las cuales deberá acatar la municipalidad y hacer efectiva en el plazo que fije la Comisión, entendiendo que deberá hacerlo efectivo en el plazo de menor tiempo necesario. Elaborara y mantendrá al día un reglamento sobre la materia.
- 5- Investigara las causas de los riesgos profesionales y propondrá las medidas necesarias para eliminarlas.

**Artículo 61:** La Municipalidad adoptara las medidas necesarias de seguridad e higiene a fin de preservar la salud y seguridad de los trabajadores municipales que laboren en contacto prolongado con el agua. En aquellos casos en que los trabajadores deban permanecer dentro del agua o en condiciones insalubres o peligrosas que se agrave por la permanencia prolongada de esta actividad, la Municipalidad se compromete a reducir su jornada de trabajo a 6 horas en los días que realicen esas jornadas.

**Artículo 62:** La Municipalidad se compromete a dotar de casetas para guardas con los requisitos indispensables, lavamanos, luz eléctrica, una mesa y un asiento.

**Artículo 63:** A todos los trabajadores municipales y de acuerdo a la nomenclatura de sus funciones y de sus puestos y otros que por la naturaleza de sus funciones requieran de vestimenta y calzado especial, la municipalidad les proporcionara gratis dos uniformes al año, los que se entregaran la primera semana de enero y julio de cada año. Las capas de hule cada dos años, guantes cuatro veces al año, y otros implementos y accesorios indispensables para la realización de sus labores. Estos se suministrarán previa entrega de los anteriores.

**Artículo 64:** La Municipalidad proveerá útiles y equipos de protección a aquellos trabajadores que por la índole de sus funciones, estén expuestos a accidentes o a contraer enfermedades profesionales. Será de acatamiento obligatorio por parte del trabajador el uso de dichos equipos y útiles y una vez que se le haya amonestado por escrito por su eventual no utilización, la negativa injustificada, será considerada falta grave para todos los efectos legales. Si la Municipalidad no supe dicho equipo, el trabajador no estará obligado a desempeñar funciones encomendadas al cargo. El Patrono se compromete a mantener el equipo en condiciones óptimas para su uso.

**Artículo 65:** La Municipalidad mantendrá botiquines debidamente equipados para primeros auxilios y extintores de incendio en cada lugar de trabajo y cuando las cuadrillas tengan que desplazarse a lugares alejados de condiciones no seguras para los trabajadores. Todo el equipo que necesiten los trabajadores para estos casos será suministrado en forma gratuita.

**Artículo 66:** Cuando una cuadrilla se encuentre fuera de la ciudad, se deberá transportar y traer con suficiente tiempo razonable con el fin de que no se alargue por motivos de transporte o lejanía su jornada de trabajo. La Municipalidad se compromete a trasladar las herramientas de los trabajadores al lugar de trabajo.

## CAPITULO QUINTO

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 67:** Es entendido que mientras duren las negociaciones de un a nueva Convención Colectiva, la presente Convención Colectiva seguirá vigente hasta que la nueva entre en vigor.

**Artículo 68:** La Junta Directiva del SEMP propondrá al Alcalde Municipal revisiones parciales a cualquiera de los artículos de la Convención para mejorarlos o como adendum a la misma. El Alcalde resolverá e informara a la Junta Directiva del SEMP en un tiempo máximo de 15 días hábiles. Cualquier negociación en ese sentido será tramitada y depositada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación de acuerdo a lo estipulado en el Código de trabajo.

**Artículo 69:** La Convención Colectiva tendrá una duración de dos años a partir de la fecha y firma de la presente Convención Colectiva.

**Artículo 70:** En apego al artículo 5° de la Ley contra el hostigamiento sexual del empleo y la docencia, las partes se comprometen a velar porque la Ley sea respetada en todos sus alcances dentro de esta Municipalidad por todos los trabajadores municipales. El procedimiento se encuentra normado en el Reglamento Autónomo de Servicios de la Municipalidad.

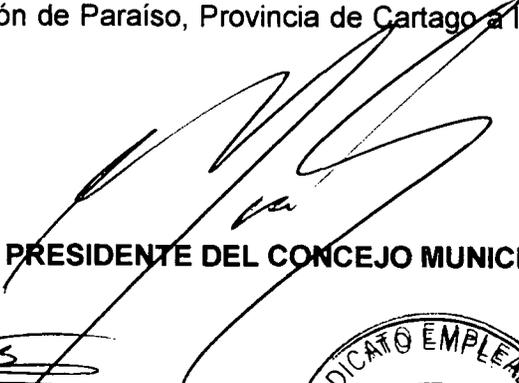
**Artículo 71:** La Municipalidad tomará las medidas necesarias para que sus representantes en la dirección de labores y quienes desempeñen puestos de confianza, cumplan con las leyes y reglamentos de las materias y disposiciones de la presente Convención Colectiva, debiendo de consiguiente tomar las medidas necesarias que estimen adecuadas y oportunas a efecto de que se de, debido y estricto acatamiento a esta norma.

- a- Los derechos de las leyes y los reglamentos reconocen o lleguen a reconocer a los trabajadores quedan incorporados automáticamente a la presente Convención Colectiva. Cuando nuevas leyes o reglamentos sustituyan parcial o total, los beneficios de la Convención Colectiva, a esta se incorporará únicamente los beneficios en proporción y el sentido en que la nueva ley supere las normas de este instrumento a fin de evitar su disminución.
- b- En caso de incumplimiento por parte de la Municipalidad de alguna de las disposiciones de la presente Convención Colectiva y una vez tramitado en asunto de negociación directa con la Municipalidad y el Sindicato, sin obtener resultado satisfactorio en término de 15 días, dicho Sindicato recurrirá al procedimiento de conciliación estipulado en los artículos 500 y siguientes del Código de trabajo. Este procedimiento debe plantearse ante el juzgado de trabajo competente con la sola gestión del Sindicato, entendiéndose que desde ese momento queda planteada el conflicto para los efectos de los artículos 500 y 503 del Código de Trabajo.

En fe de lo anterior firmamos en el Cantón de Paraíso, Provincia de Cartago a las 18 horas del 10 de Marzo del 2009

  
ALCALDE MUNICIPAL



  
PRESIDENTE DEL CONCEJO MUNICIPAL



SECRETARIO GENERAL DEL S.E.M.P.



APROBADA POR EL CONCEJO MUNICIPAL DE PARAISO  
EL 17 DE JUNIO DEL 2008, SESION N/ 174, ARTICULO 07.