

0000023

**MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ
M.S.J.**


25 ENE. 2013

9:54 am



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

SEXTA CONVENCIÓN COLECTIVA

**Acuerdo Municipal N. 1, Artículo 4° de la sesión ordinaria 143
del 22 de enero 2013**

FIRMADA POR:

- Ing. Johnny Araya Monge, Alcalde de San José
- Sra. Sonia Zamora Bolaños, Presidenta Municipal de San José

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

- Sr. Hernán Oconitrillo Calvo, Secretario General S.M.C.T.
- Sra. Jeannette Collado Vega, Secretaria General S.J.M.I.
- Sr. Eugenio Barrantes Espinoza, Secretario General U.N.E.M.U.
- Lic. Leonardo Araya Montero, Secretario General S.T.M.C.R.
- Lic. Francisco Herrera Hall, Secretario General APROMUSAJ
- Sr. Alvino Vargas Barrantes, Secretario General A.N.E.P.

- 22 de enero del 2013 -

TITULO PRIMERO
CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

ARTICULO 1

La Municipalidad de San José, que en adelante se denominará La Municipalidad, reconoce como a los únicos representantes de los intereses profesionales, colectivos e Individuales de todos los trabajadores de la Municipalidad, a los Sindicatos: Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica, Sindicato Unión Nacional de Empleados Municipales, Sindicato Josefino Municipal Independiente. Sindicalo Municipal Capitalino de Trabajadores. Asociación de Profesionales de la Municipalidad de San José y a la Asociación de Empleados Públicos, y se compromete o tratar con los dirigentes Sindicales o sus representantes todos los problemas o conflictos de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores afiliados de hacerlos directamente ante la Municipalidad en asuntos de su exclusivo interés.

ARTICULO 2:

La Municipalidad y los Sindicatos se obligan al cumplimiento irrestricto de la presente Convención lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas y los Sindicalos garantizan el cumplimiento de lo pactado por parte de sus afiliados.

ARTICULO 3:

La presente convención tiene carácter de Ley Profesional

- a) Para las partes que la suscriben
- b) Para todas las personas que en el momento de entrar en vigencia trabajen en la Municipalidad
- c) Para los que en el futuro ingresen a trabajar al servicio de la Municipalidad

ARTICULO 4:

La Municipalidad reconoce el derecho de libre acceso a los centros de trabajo únicamente a los miembros directivos de los sindicatos contratantes o sus delegados laborales, debidamente identificados por las Juntas Directivas de los Sindicatos, para realizar actividades propias de su cargo sindical con ocasión de conflictos laborales o constatar el estricto cumplimiento de lo pactado en la presente Convención Colectiva, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones aplicadas.

ARTICULO 5:

Cuando los Secretarios Generales de los Sindícalos, los Secretarios Generales Adjuntos o el representante que éste designe requieran audiencia de parte del Alcalde Municipal y Jefes Administrativos para tratar asuntos concernientes a los trabajadores municipales o del presente Convenio Colectivo, se les atenderá dentro de un plazo máximo de veinticuatro horas. Asimismo, la Municipalidad y sus representantes se comprometen a resolver positiva o negativamente las gestiones presentadas por los Sindícalos en un plazo máximo de cinco días hábiles.

ARTICULO 6:

Para tratar asuntos relacionados con el cumplimiento de esta Convención Colectiva son representantes de la Municipalidad los que nombre el Concejo Municipal y el Alcalde Municipal

ARTICULO 7:

Es entendido que mientras duren las negociaciones de una nueva Convención Colectiva, ésta seguirá rigiendo hasta que la nueva entre en vigencia.

Los Sindicatos contratantes y la Municipalidad, a través de la Junta de Relaciones Laborales podrán proponer al Concejo Municipal revisiones parciales a cualesquiera de los artículos de esta Convención, los, aprobados por el Concejo

Municipal, se incorporaron como adendum a la misma. Cualquier negociación en este sentido será tramitada y depositada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

CAPÍTULO II

De la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 8:

A efecto de mantener el mejor entendimiento Obrero - Patronal, se crea la Junta de Relaciones Laborales con representantes de la Municipalidad y los Sindicatos Contratantes de la Convención Colectivo cuyo número será de dos representantes (un titular y un suplente) por cada Sindicato contratante e igual número Municipal y / o su suplente y cinco regidores que nombre el Concejo Municipal y sus suplentes, que serán: Primer suplente: El Director de Recursos Humanos; Segundo suplente, el Sub - Director de Recursos Humanos y el Tercer suplente: Cualquiera otro Director que designe el Alcalde principal y los demás que sean nombrados por el Alcalde Municipal.

El quórum para las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales se forma con la mitad más uno del total de sus miembros.

El acuerdo de la Junta de Relaciones Laborales sobre asuntos disciplinarios que se hagan de su conocimiento (despidos y suspensiones), tendrán carácter resolutivo, siempre y cuando la decisión sea tomada por la mayoría simple de votos (mitad más uno de los miembros presentes).

En caso de empate en la votación de uno de estos asuntos, el mismo será resuelto por el Alcalde Municipal, excepto en el caso de despidos, que de darse el empate en la votación, el expediente respectivo será remitido y sometido a consideración del Ministerio de trabajo y Seguridad Social, cuyo pronunciamiento será vinculante para las partes. Sobre estos casos, los trabajadores podrán

aportar ante el Ministerio de Trabajo. Las pruebas de descargo que consideren pertinentes.

La Municipalidad reconocerá a los miembros de la Junta de Relaciones Laborales (titulares y suplente) una dieta por cada sesión, que será equivalente a la que devenguen los regidores propietarios y suplentes respectivamente. Para el cumplimiento del párrafo anterior, son condiciones:

a) Que las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales se efectúen en horas no hábiles de labores.

b) Que las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales no coincidan, en cuanto a horas con las propias del Concejo Municipal y sus comisiones,

c) Que se de por incorporados los siguientes extremos:

C.1) Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales (propietarios suplentes) percibirán la dieta señalada se hacen presentes la sesión correspondiente, dentro del plazo de quince minutos posteriores al inicio de la mismo, caso contrario, perderá la dieta.

C.2 Pasado ese término, en ausencia de un miembro titular, entrará a sustituirlo el suplente (en el orden establecido), el que en este caso tendrá derecho a devengar la dieta del titular, aún cuando éste se presente con posterioridad pudiendo incorporarse al debate, con voz pero sin votación.

C.3 El miembro de la Junta de Relaciones Laborales que abandone la sesión antes de finalización de la misma, perderá la dieta respectiva.

C.4 Por cada ausencia a las sesiones de trabajo de las comisiones que nombre la Junta de Relaciones Laborales, a los miembros de las mismas ausentes se les rebajara un veinticinco por ciento (25%) del monto de la dieta según corresponda

DE LAS FUNCIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTICULO 9:

Función Social: Tendrá los siguientes cometidos:

- a) Propietaria formación de todo tipo de cooperativas y otras organizaciones sociales que se considere necesarias para el mejoramiento económico - social de los trabajadores de la Municipalidad de San José.
- b) Elaboración de planes tendientes a dotar a los empleados municipales de centros de vacaciones, a fin de que disfruten conjuntamente con su familia de un descanso merecido.
- d) La obtención de campos de centros recreativos, que permitan a los trabajadores contar con medios para la práctica de actividades deportivas, culturales y sociales, como elementos esenciales que fortalecen la salud físico y mental del trabajador y su familia.
- e) Elaboración de proyectos necesarios, que permitan a los trabajadores municipales acceso para contar con vivienda propia, lote propio, compra de lote y casa, reparación de vivienda propia, liberación de hipotecas que pase sobre la vivienda del trabajador, se considera como parte integrada a esta Convención, el acuerdo 3. Artículo de la Sesión Ordinaria N. 312. celebrado por el Concejo Municipal de San José el 11 de febrero de 1980.

ARTICULO 10: Función legal

- a) Analizar y solucionar las quejas, protestas y motivos de inconformidad de los trabajadores en su relación laboral con la Municipalidad. Para que por la vía de diálogo se satisfagan las justas reclamaciones a fin de mantenerlos más cordiales relaciones entre las partes.

- b) Conocer y solucionar en el terreno de los hechos si fuera necesario, de todas las diferencias que con motivo de las relaciones laborales se susciben o puedan suscitarse en la Municipalidad.
- c) Conocer y solucionar todos los asuntos relacionados con la disciplina de los trabajadores. Es entendido que desde el momento en que se someta a un asunto a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales se interrumpe la prescripción para ambas partes.
- d) Para cumplir con las funciones que le otorga esta Convención y las anteriores, la Junta de Relaciones Laborales tendrá facultades para realizar todo tipo de investigaciones dentro de la Municipalidad como Institución.

ARTICULO 11: Función Sindical

La Junta de Relaciones Laborales velará porque los trabajadores de la Municipalidad de San José gocen de la más amplia libertad de sindicalización Ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o a desafiarse de determinado sindicato.

APTICULO12: Función Cultural

La Junta de Relaciones Laborales procurará obtener para los trabajadores municipales, todo especie de ayuda y facilidades para su mejoramiento en los aspectos técnico (capacitación) cultural y sindical, que ofrezcan Organismos nacionales e internacionales.

Para facilitar el desempeño adecuado de las funciones que esta Convención le señala a la Junta de Relaciones Laborales, la Municipalidad se compromete con ese propósito que inclusive albergará la Sala de Sesiones, o asignar una Secretaría y suministrar el mobiliario y equipo al efecto.

TITULO SEGUNDO
DE LA SALUD OCUPACIONAL
CAPITULO I: DE LOS SERVICIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 13: La Municipalidad obliga:

- a) A mantener, ampliar y mejorar la prestación del servicio de Medicina General que actualmente presta a sus trabajadores.
- b) A suministrar servicio de odontología para lo cual la Municipalidad se compromete a:
 - 1. Contratar los servicios odontológicos idóneos, mediante concurso público esto a partir de julio de 1992.
 - 2. Cubrir el 80% del costo total de los tratamientos odontológicos efectuados. Por su parte, los trabajadores quedan obligados a cubrir el 20% del costo total del tratamiento odontológico recibido. La forma de pago de este porcentaje, tal como lo establece el Reglamento respectivo.

La prestación del servicio de Medicina General y Odontológico, imprescindible para la salud físico y fortalecimiento del principio de igualdad, se amplia a los miembros del Concejo Municipal y de la Junta de Relaciones Laborales, durante el periodo que duren en el ejercicio de sus funciones.

Cuando las posibilidades económicas de la Municipalidad lo permitan los servicios médicos podrán ampliarse a otras especialidades, lo mismo en cuanto a su prestación, a los familiares directos (cónyuge e hijos) de los beneficiarios indicados en este inciso.

CAPITULO II

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO

ARTICULO 14:

La Municipalidad se obliga a suministrar a sus trabajadores condiciones que sobre Seguridad e Higiene Ocupacional la legislación laboral vigente. En este sentido la Municipalidad se compromete:

- a) A construir baños y servicios sanitarios en las instalaciones que de acuerdo con la naturaleza del trabajo que se realice, así se requiera.
- b) A instalar y mantener debidamente equipados, botiquines para la prestación de primeros auxilios, que se ubicaran en los lugares (centros de trabajo) que así se requiera.
- c) A mantener las casetas de los guardas y otros trabajadores que de acuerdo con el trabajo que realicen así lo requieran, el mobiliario y equipo indispensable para la eficiente ejecución de las tareas (sillas, mesa de trabajo, papelería, medios de comunicación, de seguridad y protección y servicio sanitario).
- d) A mantener en condiciones apropiadas de seguridad e higiene, las instalaciones que regularmente utilizan los trabajadores de las cuadrillas, para guardar sus implementos de trabajo y sus pertenencias.
- e) A proporcionar transporte adecuado a (trabajadores que, de acuerdo con la naturaleza de sus tareas que realizan, así lo requieran los vehículos que para este efecto se utilicen, deberán estar acondicionados con bancas, manteados y cualquier otro implemento que se considere necesario para proteger la integridad física de los trabajadores. Para las Jefaturas respectivas de ese personal, es obligante comprobar que el transporte simultáneo, equipo y

herramientas, no constituyen riesgo para la seguridad e higiene de los trabajadores.

- f) A Instalar en todos los medios de transporte que utilice generalmente, los implementos de seguridad que eviten la ocurrencia de accidentes y riesgos de trabajo Las Jefaturas respectivas quedan obligadas a comprobar el cumplimiento de esa forma de seguridad.
- g) Colocar avisos de seguridad en todos los lugares donde se realicen obras de su responsabilidad, para protección de la integridad físico de sus trabajadores y de los transeúntes en general.
- h) A acondicionar, en los centros de trabajo en donde las condiciones de planta física lo permitan, un lugar apropiado para que trabajadores tomen sus alimentos. Cuando la Municipalidad disponga de un edificio donde se centralicen las Oficinas Administrativas, acondicionará un lugar apropiado para soda comedor.
- i) Si por circunstancias especiales la Municipalidad se viese obligada en el futuro a trasladar sus Oficinas Administrativas a un nuevo edificio, ubicado fuera del área que comprenden los cuatro distritos centrales del Cantón, la Municipalidad se compromete a suministrar el transporte o los trabajadores que lo requieran mediante modalidades.
 - 1) En vehículos adecuados al efecto, de su propiedad, o,
 - 2) Mediante vehículos adecuados contratados con el propósito, o.
- 3. Pagando el importe respectivo a las trabajadores, correspondiente al uso de buces de servicio público de transporte. Es entendido que este reconocimiento se hará por el transporte del centro de San José al lugar donde ubiquen las

nuevas oficinas y viceversa Sobre este servicio, en su oportunidad, la Municipalidad reglamentará el mismo, en cuanto a horas y lugares de prestación.

ARTICULO 15:

La Municipalidad se obliga a suministrar gratuitamente a todos los trabajadores, que por la naturaleza de sus funciones así lo requieran, el equipo de protección y seguridad, tales como guantes, cascos de seguridad, mascarillas. Implementos auditivos ante ojos de protección y otros implementos que pudieren necesitar.

La Junta de Relaciones Laborales en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos reglamentará este extremo en un periodo no mayor de dos meses.

**TITULO TERCERO
DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

**CAPITULO I
DE LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES;**

ARTICULO 16:

Ningún empleado de la Municipalidad de San José, independientemente de la categoría (jerarquía), podrá ser destituido sin causa justa, estipulada en las leyes de trabajo y la Convención Colectiva vigente, ni aún con pago de prestaciones legales, por supresión de plazas vía Presupuesto Ordinario o Modificación al mismo.

No ostente, la Municipalidad podía dar por concluidos los contratos de trabajo, previo pago de las prestaciones legales que pudieren corresponder, de acuerdo a este Convenio y cuando estime que el pago está comprendido en alguna de las siguientes excepciones muy calificadas:

- a) Reducción forzosa de servicio de trabajo, para conseguir una más eficaz y económica organización del mismo, siempre que esta reorganización, afecte por lo menos al 60% de los trabajadores de la Municipalidad.
- b) Reducción forzosa de servicios de trabajo por falta absoluta de fondos, previa comprobación de la misma por parte de la Contraloría General de la República y la Junta de Relaciones Laborales, a la cual la Municipalidad se compromete o suministrar los informes respectivos.

Los dirigentes sindicales, entendiéndose como tales a los miembros de las Juntas Directivas de los Sindicatos firmantes de la presente Convención Colectiva, no podrán ser despedidos, trasladados ni eliminadas sus plazas del Presupuesto Ordinario.

Esta protección los abriga desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado en sus funciones sindicales. Si se produce un ascenso, traslado en que las condiciones de la nueva asignación laboral sean de mayor remuneración salarial, si se puede hacer el movimiento siempre y cuando haya conformidad entre ambas partes.

En casos de tener que proceder contra un dirigente sindical, por incurrir en faltas de índole laboral, la Municipalidad deberá llevar a cabo los procedimientos legales del caso manteniendo su relación laboral con la Corporación, hasta tanto los Tribunales competentes dictaren por sentencia firme su culpabilidad o inocencia. No obstante lo anterior, la Municipalidad en consulta con la Junta de Relaciones Laborales podrá, de acuerdo con la gravedad de la falta cometida, suspender o reubicar temporalmente de sus funciones al trabajador hasta que se le produzca lo sentencia señalada.

- c) Los casos contemplados en el Artículo 23 de esta Convención.

- d) En el caso de los empleados de nombramiento del Concejo Municipal (Alcalde y Auditor Municipal y cualquier que en el futuro llegare a contratarse) siendo facultad del Concejo Municipal disponer su destitución, esto sólo procederá cuando haya causa justa al respecto, verificada por la Contraloría General de la República, de lo la cual queda obligado el Concejo Municipal a presentar un informe detallado de los hechos que sustenten el despido, el cual para hacerse efectivo deberá ser ratificado por el ente contralor. Para la destitución de estos funcionarios, el Concejo Municipal queda obligado a respetar este procedimiento y cualquier otro que, establezcan leyes específicas o conexas sobre la materia.
- e) Cuando un trabajador municipal sea ascendido o cualquiera de los puestos de nombramiento del Concejo Municipal independientemente del tiempo que dure ese nombramiento, vencido el mismo, tendrá derecho a reintegrarse a su antiguo puesto - manteniendo todos sus derechos laborales en relación o éste (categoría, solarlo, antigüedad) Asimismo, el trabajador que lo haya sustituido interinamente en su puesto durante ese periodo, mantendrá igual derecho.

ARTÍCULO 17:

Todo trabajador que ingrese al servicio regular de la Municipalidad tendrá un período de prueba de sesenta días naturales. Dentro del periodo de prueba cualesquiera de las partes puede poner final al contrato de trabajo sin previo aviso y sin responsabilidad, excepto en lo que se refiere a la obligación del patrono de pagarle al trabajador la parte proporcional que pudiere corresponderle, en los extremos de vacaciones legales y décimo tercer mes. En cada ocasión la Dirección de Recursos Humanos rendirá un Informe a la junta de Relaciones Laborales sobre las razones que dieron origen a la separación de un trabajador durante el periodo de prueba del mismo.

ARTICULO 18:

Cuando un trabajador sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente, sea éste con mayor remuneración o no, los primeros treinta días naturales se considerarán como de prueba, pudiendo cualesquiera de las partes solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes de que se operara el cambio o excepción de los puestos de Jefatura, que tendrán un periodo de prueba de sesenta días naturales.

ARTICULO 19:

Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su periodo de prueba, será considerado como trabajador permanente de la Municipalidad y no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en faltas o causales especificadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando un trabajador sea suspendido temporalmente o destituido de su puesto sin responsabilidad patronal y posteriormente los tribunales fallen a su favor la reinstalación al puesto, la Municipalidad estará obligada a pagarle todos los extremos legales que dejó de percibir desde el día en que fue suspendido o despedido, de sus labores hasta su reincorporación al puesto.

ARTICULO 20:

El Alcalde Municipal no podrá tomar medidas que afecten en forma descendente el sueldo de los trabajadores, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, ni las categorías, en perjuicio de los contratos de trabajo.

ARTICULO 21:

Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario base igual al de los demás trabajadores de igual categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, edad e Ideología política o de cualquier otra índole, conservando en cada caso los aumentos por antigüedad (anualidades) en la institución.

ARTICULO 22:

Los ajustes de salario que por razón de revisión y revaloración de puestos se realicen, no deben ser interferidos por los aumentos generales que se hagan a solicitud de los Sindicatos signatarios de esto Convención.

ARTICULO 23:

Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que implique evidente rebaja en su categoría. Cuando por limitaciones físicas, mentales o de edad, un trabajador no pueda desempeñarse eficientemente en su puesto a que tal desempeño implique deterioro de su salud, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto compatible con sus aptitudes, sin desmérito de derechos que por ley le corresponden.

Ante la Imposibilidad de proceder a la renunciación señalada en el párrafo anterior, la Municipalidad podrá proceder a la finalización del contrato de trabajo con responsabilidad patronal, reconociendo el pago de los extremos laborales a que tuviere derecho el trabajador, de acuerdo con lo estipulado en el Art. 27 inc. A-3 de esto Convención.

No obstante, antes de liquidar las prestaciones, la Dirección de Recursos Humanos deberá enviar a la Junta de Relaciones Laborales el expediente del trabajador, con el fin que ésta emita criterio.

ARTICULO 24:

La Municipalidad garantizará a sus trabajadores el libre derecho de sindicalización. La Dirección de Recursos Humanos únicamente tramitará desafiliaciones de miembros de los Sindicatos y dejará de deducir las cuotas correspondientes, cuando medie comunicación escrita en este sentido de la Secretaria General del Sindicato correspondiente.

CAPITULO II
DÉ LAS AUCENCIAS POR ENFERMEDAD

0000038

ARTICULO 25:

En los casos de licencias por incapacidad médica, los trabajadores tendrán derecho:

- a) Sobre incapacitadas extendidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, mientras esta institución gire el porcentaje de subsidio que la ley y sus reglamentos le fije, la Municipalidad completará el porcentaje, o fin de que el trabajador reciba el 100% de su salario, como subsidio de incapacidad.
- b) Una vez que la Caja Costarricense de Seguro Social, según sus reglamentos, suspenda el pago de subsidio, según constancia al respecto, la Municipalidad, hasta un periodo de dos años, computados o partir del inicio de la incapacidad, girará el 100% del salario del trabajador, como subsidio de incapacidad.
- c) Vencido este término de dos años, si la incapacidad persiste, el trabajador obligatoriamente, a través de la Sección de Trabajo Social, gestionará su pensión, sea por invalidez o vejez según corresponda. Mientras dure el estudio por parte de la Caja dichas solicitud, la Municipalidad girará el salario completo como subsidio de incapacidad. Resuelta la misma, si fuese favorable, al trabajador se acogerá a la pensión aprobada y en caso contrario (si la solicitud de pensión fuese denegada), la Municipalidad previo análisis y resolución por parte de la Junta de Relaciones Laborales, podrá proceder al artículo 29, inciso d) de esta Convención o sea, dar por concluido el contrato de trabajo, con pago de los respectivos extremos legales.
- d) Sobre incapacidades extendidas por el Instituto Nacional de Seguros, consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la Municipalidad completará el porcentaje que como subsidio de incapacidad gire

el Instituto Nacional de Seguros al trabajador, o fin de que éste perciba el 100% de su salario. Si por alguna circunstancia propia de sus reglamentos, el Instituto Nacional de Seguros suspendiera el pago del subsidio la Municipalidad girará por ese concepto la totalidad del salario al trabajador durante el tiempo que dure incapacitado.

- e) Sobre incapacidades extendidas por médicos particulares para efectos de pago, las mismas no podrán exceder de tres días naturales, durante las cuales la Municipalidad girará subsidio de incapacidad. Después del plazo señalado de Tres días, solo se aceptarán incapacidades extendidos por lo Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros.
- f) Sobre incapacidades producto de accidentes de tránsito ocurridos en días y horas no hábiles para el Trabajador, la Municipalidad reconocerá el pago del subsidio de incapacidad, en los términos que establecen los incisos a, b, c- y d. de este artículo.
- g) Se tiene por incorporados o esta Convención lo establecido por el Artículo 95 del Código de Trabajo y las disposiciones contenidas en la Ley N. 7142 del 1 de Marzo de 1990 (Ley de Igualdad Real de la Mujer).

CAPITULO III

DE LAS VACACIONES:

ARTICULO 26:

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

- a) Si han laborado un tiempo de 50 semanas a cuatro años y 50 semanas, disfrutarán de 17 días hábiles de vacaciones, (Disfrute del primero al quinto periodo vacacional).
- b) Si han laborado un tiempo de cinco años disfrutarán de 22 días hábiles de vacaciones. (Disfrute del sexto al noveno periodo vacacional).
- c) Si han laborado, durante un tiempo de diez años o más disfrutaron de treinta días hábiles (Disfrute del décimo periodo vacacional en adelante).
- d) Los años servidos en el Estado, y sus instituciones se le computarán para el disfrute de sus vacaciones.
- e) En el caso de que un trabajador no haya faltado, ni incurriera en llegadas tardías durante un año, tendrá derecho a disfrutar de tres días más, como estímulo.
- f) En caso de excepción, los trabajadores en común con sus jefaturas Inmediatas, podrán disfrutar periodos menores como vacaciones, para atender asuntos personales urgentes.
- g) Cuando un servidor de la Municipalidad, se le vaya a casar alguno de sus hijos, el Ejecutiva Municipal te concederá un permiso de cuatro días computables a su periodo vacacional respectivo.
- h) Cuando a un servidor de la Municipalidad por cuanto su señora se encuentra imposibilitada debido a embarazo o enfermedad de poder trasladar a un hijo(a) para que sea atendido por un médico, éste pueda disponer del día correspondiente para tales menesteres el que le será descontado de su periodo vacacional respectivo.

- i) Cuando un servidor de la Municipalidad, tenga necesidad de celebrar un novenario, el Alcalde Municipal le concederá tres días computables de su periodo vacacional correspondiente.
- j) Cuando por accidentes, fehacientemente comprobados, en el seno de su familia- el Alcalde Municipal le concederá al servidor afectado seis días hábiles computables a su periodo vacacional.
- k) La Municipalidad concederá o los peones de recolección de basura y de limpieza de tragantes únicamente, además de las vacaciones que por Convención le corresponden, un periodo vacacional de cinco días como descanso profiláctico Por reglamento que al efecto redactará la Dirección de Recursos Humanos se regulará el disfrute de este beneficio.

CAPÍTULO IV

DEL PAGO DE LA CESANTÍA

ARTICULO 27:

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones legales (cesantía) a los trabajadores que cesen funciones, por:

- 1- Jubilación (acogerse o cualquier régimen de pensiones).
- 2- Fallecimiento.
- 3- Despido con responsabilidad patronal

El trabajador que cesare en sus funciones por cualquiera de estas razones tendrá derecho a una Indemnización de un mes de salario por cada año o fracción mayor de 6 meses de servicios continuos prestados, hasta por 20 meses. También indemnización, a pagar contra la partida de prestaciones legales, la cancelará la Municipalidad, a la mayor brevedad posible, cumpliendo los trámites correspondientes.

La Municipalidad se compromete a que los trámites Internos al respecto, se efectuaran a un plazo no mayor de 30 días naturales, salvo en lo relativo al pago de prestaciones por aplicación del inciso 2) de este Artículo, que serán depositados según el trámite para ello, ante la autoridad judicial competente.

Los servidores que tengan tiempo anterior laborado con la institución y que por razones voluntarias o por despido con responsabilidad patronal y que hubiesen cesado en sus funciones sin que la Municipalidad le hubiere pagado el beneficio de la cesantía, ese tiempo anterior les será reconocido como un solo récord y considerando para el pago de ese extremo, por aplicación de cualquiera de los incisos de este artículo. Dicho reconocimiento será por una sola vez.

Con el fin de hacer del beneficio de la Cesantía un derecho real, cuando un trabajador sea despedido con fundamento en las causales del Artículo 81 del Código de trabajo, cumplidos los trámites Que al efecto establece esta Convención, la Junta de Relaciones Laborales podrá recomendar al Alcalde Municipal el pago de cesantía que se calculará a razón de un mes de salario por cada año o fracción mayor de 6 meses de servicio continuos, hasta 20 meses.

Para que esta recomendación sea vinculante para el Alcalde Municipal, la misma deberá ser avalada por la mayoría simple de los miembros de la Junta de Relaciones Laborales presentes en la sesión en que la misma sea emitida.

Si un trabajador despedido planteara juicio laboral contra la Municipalidad, impugnando el despido y el mismo le fuese resuelto favorablemente por los Tribunales y el trabajador decidiera reintegrarse a su puesto, en el caso de que ya hubiese cobrado el pago de la cesantía, deberá reintegrar a la Municipalidad la suma total percibido por ese concepto; caso contrario, entrará como empleado nuevo.

En los despidos que se originen en hechos delictuosos, la Municipalidad se reserva el derecho de encausar las denuncias que considere pertinentes.

ARTICULO 28:

- a- El trabajador que, voluntariamente y por renuncia a su cargo, dé por concluido su contrato de trabajo con la Municipalidad recibirá como derecho por el extremo de cesantía el 100% de prestaciones, a razón de un mes de salario por cada año o fracción mayor de 6 meses de servicios continuos prestados, hasta por 20 meses. El salario mensual a aplicar será el que determine el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los últimos 6 meses de relación laboral.
- b- El trabajador que desee ingresar de nuevo a laborar para la Municipalidad, podrá hacerlo, si existiera plaza, después de haber transcurrido como mínimo un año de la finalización de su anterior relación laboral con la Municipalidad.
- c- A los trabajadores que se acojan a este beneficio y que tuviesen tiempo anterior laborado con la Municipalidad y que hubiesen cesado en sus funciones, por renuncia voluntaria o por despido con responsabilidad patronal, sin haber percibido el beneficio de la cesantía, la Municipalidad les reconocerá ese tiempo como un solo servicio continuo, para la liquidación de ese extremo. Dicho reconocimiento será por solo una vez.

CAPITULO V

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTICULO 29:

a- Planta administraba

Lunes a Jueves 8:30 horas de trabajo

Viernes 8:00 horas de trabajo

Jornales

Lunes a Jueves 8:30 horas de trabajo

Viernes 8:00 horas de trabajo

Sanidad Aseo de Vías (jornada diurna)

Lunes a Viernes 8:00 horas de trabajo

Sábado 5:00 horas de trabajo

Vespertina Lunes a Sábados 7:00 horas de trabajo

Recolección de basura (Jornada diurna)

Lunes a Sábados 7:30 horas de trabajo

Recolección de basura (jornada Nocturna)

Lunes a Sábado 7:00 horas de trabajo

Para los trabajadores de sanidad (recolección de residuos). La jornada diurna será de 7:30 horas de lunes a sábado y la jornada nocturna será de 6:00 horas de trabajo, en el entendido de que en el supuesto caso que la Municipalidad se viera en la necesidad de ocuparlos por más tiempo de las jornadas anteriormente señaladas, ese tiempo adicional se pagará a tiempo y medio (horas extra).

- a) El personal de la Municipalidad que tenga otro tipo de jornada, distinta a las antes señaladas, se les mantiene sin variante alguna.
- b) Es entendido que los trabajadores municipales, completando la jornada ordinaria diario de labores, percibirán por concepto de salario, lo correspondiente a 120 horas ordinarias quincenales, en el caso de la planta administrativa y a 46 horas ordinarias semanales, en el caso del personal de jornales.

- c) Dentro de la jornada normal de trabajo, la Municipalidad se obliga a reducir la misma o seis horas, en aquellos casos en que los trabajadores efectúen los labores inmersas en agua (para la construcción de zanjas y similares, colocación de tuberías, limpieza de ríos, zanjas y tragantes y otras condiciones similares). En caso de que esas labores obliguen a continuar, excediendo ese límite de seis horas el tiempo adicional, se remunerará como extraordinario.
- d) Cuando se asignen labores de chapeo a ras del suelo a juicio del jefe inmediato, la jornada será de seis horas.
- e) El tiempo extraordinario que laboren los trabajadores de la Municipalidad se pagará: **PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE JORNALES:**

Si se trabaja en días feriados, las primeras ocho horas a tiempo sencillo y las que exceden de esa cantidad o Tiempo y medio.

Se pagará a tiempo doble, (se exceptúa el personal que por la naturaleza de su Jornada, el domingo se constituye en día ordinario de labores). En el caso de los guardas municipales, si, habiendo cumplido su jornada ordinaria por alguna circunstancia no fuesen relevados de su puesto y deban continuar por espacio de otra Jornada, ésta se le reconocerá como extraordinaria y será pagada a tiempo y medio.

- f) Cuando un trabajador sea designado para sustituir a otro de mayor jerarquía en sus funciones por encontrarse éste incapacitado, en vacaciones y otro permiso, la Municipalidad le conocerá al primero la diferencia de salario, que se calculará considerando el salario base del puesto que sustituye temporalmente,
- g) así como las anualidades (pasos) o que tuviese derecho, según su antigüedad en la institución.

En el caso que, por iguales circunstancias y en forma temporal, a su trabajador se le recarguen las funciones de otro puesto, es decir, que además de las suyas propios asuma las del trabajador ausente, la Municipalidad le reconocerá recargo de funciones, que consista en reconocer el 50% del salario base del puesto sustituido.

Dichos entremos se pagarán o los trabajadores como compensación a lo mayor responsabilidad laboral que asumen, al designárseles para sustituir temporalmente un puesto de superior Jerarquía o recargársele funciones de otro puesto, independientemente del tiempo que dure la sustitución o el recargo en referencia.

- h) Para los trabajadores de jornales (pago semanal) la Municipalidad se compromete a reconocer el pago de ocho horas ordinarias adicionales a las cuarenta y ocho semanales, cuando alguno de los feriados correspondientes a 1 de enero. 1 mayo. 15 de setiembre. 25 diciembre, caiga en día domingo.
- i) La Municipalidad se compromete a no mantener por más de un mes la semana a fondo, después de haber ingresado el trabajador.
- j) Adicionar un artículo de vacaciones, cuando en jornada acumulativa semanal, se labore un feriado.
- k) SANIDAD: Revisar la partida económica de las horas extras, para no ocasionar atraso en el pago a los trabajadores.
- l) Municipalidad se compromete a brindar a los trabajadores medio día con goce de salarial el 2 de noviembre, esto con el fin de que puedan visitar a sus seres queridos ya fallecidos. Para lo cual deberá coordinarse con el Jefe respectivo.

CAPITULO VI
DEL PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA EL PROPOSITO DE SUSPENSIÓN O
DE DESPIDO

ARTICULO 30:

- a) Cuando una acción relacionada con el régimen de personal, modifique el contrato de trabajo en perjuicio del trabajador, éste alegará los perjuicios ante la Junta de Relaciones Laborales, la cual se pronunciará en un término no mayor de ocho días.

- b) Cuando se comunique a un trabajador el propósito de despido la Municipalidad le concederá el plazo de cinco días hábiles para que prepare y presente su apelación al mismo. Dentro de ese término, la Municipalidad concederá al trabajador licencia con goce de salario de dos días, a efecto de que éste prepare su defensa y descargo. Dicho permiso será coordinado por el trabajador con la Dirección de Recursos Humanos, la que hará las comunicaciones respectivas. Recibido el descargo por parte de la Dirección de Recursos Humanos, ésta tendría un término de quince días para completar el expediente respectivo (recibir prueba testimonial, documental y efectuar investigaciones administrativas necesarias).

En el evento de que ese expediente la Dirección de Recursos Humanos compruebe inocencia por parte del trabajador sobre los cargos (faltas) Imputadas, desestimaré la acción y archivará el caso.

De no darse esta situación, la Dirección de Recursos Humanos dispondrá de quince días hábiles para remitir el expediente levantado a la Junta de Relaciones Laborales, la que rendirá el Informe y resolverá en un término no mayor de quince días hábiles a la fecha en que recibió el expediente, excepto que por acuerdo de la Junta de Relaciones Laborales se haya aprobado ampliar el plazo, para efectos de investigar y analizar el caso.

TITULO CUARTO
DEL RÉGIMEN DE INCENTIVOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA
CAPITULO I
DE LOS INCENTIVOS

ARTICULO 31:

Con el propósito de fomentar el desarrollo económico, social y cultural de sus trabajadores, la Municipalidad establecerá un SISTEMA DE INCENTIVOS, que permita el esfuerzo e incentivar la superación permanente de los trabajadores. Los beneficios del mencionado SISTEMA DE INCENTIVOS se regirán de acuerdo con los criterios que contendrá el Reglamento que la Municipalidad elaborará al efecto. Además de los beneficios que contendrá el SISTEMA, se constituyen en incentivos permanentes para los trabajadores, las que señalan los artículos incluidos en este TITULO.

ARTICULO 32:

a) La Municipalidad proporcionará en forma gratuita dos uniformes al año, dos pares de zapatos una vez al año y una capa cada dos años al siguiente personal:

1. Encargados, peones y choferes de cuadrillas de Aseo de Vías.
2. Encargados, peones, choferes y auxiliares de cuadrillas de Recolección de basura
3. Peones, auxiliares, choferes y operadores de equipo pesado de cuadrillas del Relleno Sanitario
4. Técnico y encargado del Vivero, peones, ayudantes, albañiles, carpinteros, operadores de moto sierra, mecánicos de estructuras, soldadores y encargado de cuadrilla de mantenimiento y construcción de parques.

5. Pantalones y peones de la cuadrilla de mantenimiento de Cementerios.
 6. Encargado, peones, auxiliares, albañiles. carpinteros, pintores, fontaneros, hojalateros y electricistas de la cuadrilla de construcción de obras.
 7. Peones, auxiliares, mecánicos, llantera, encargado de baterías, pintores, enderesadores, lavadores de carros, soldadores, mecánico automotriz de la cuadrilla del Taller Mecánico.
 8. Encargado de peones y auxiliares de la cuadrilla de bacheo y carpeta asfáltica.
 - 9- Auxiliares, choferes de vehículos livianos y pesados, operadores de equipo pesado especial, Chapulín y compresores de la cuadrilla de Transportes. Maquinaria y Equipo.
- b. Dos camisas y dos pantalones, dos pares de zapatos cada año y una capa cada dos años, al personal administrativo siguiente:
1. Guardas, guarda tarjetero, conserjes, mensajeros (notificadores), cotizadores de Proveeduría y Talleres Mecánicos, encargado y ayudante de la bomba de combustible. Inspectores. Recaudadores, encargada y auxiliar de mantenimiento de estacionómetros. Inspectores de Patentes, de Mercado, de Construcción de personal, de Boleteros mercado de mayoreo bodegueros y ayudantes, operadores de fotocopidora, control de Romana, de basura, receptor de materiales, peones, coordinadores e inspectores, topógrafos y auxiliares de topografía y Técnico de Seguridad e Higiene.

Dos uniformes completos: falda, saco, blusa corbata y zapatos al personal de secretariado una vez al año.

2. Adicionalmente a lo anterior, la Municipalidad deberá dotar de casco y guantes de motociclista para los mensajeros, compradores e Inspectores y otros que así lo requieran; corbatas para los guardas, gorra o kepis y sombrilla cada año, así como uniforme maternal extra en cada embarazo para las Inspectoras de estacionómetros, portafolio, maletín o valija, según la necesidad para Inspectores. Mensajeros y demás personal que así lo requiera, paraguas como opción a la capa, corbatas para los choferes del Alcalde y Presidente Municipal, a los trabajadores que por la índole de sus funciones así lo requieran.
3. La Municipalidad suministrará a los trabajadores en general, los implementos adecuados y de óptima calidad, que requieran para la ejecución de las labores que les corresponde atender, como lo son maquinas, herramientas, mobiliario papelería, lapiceros, etc. Así como dos gabachas por año adecuadas a sus labores, al personal que en seguida se detalla.
 - a) Asistente Técnico Mecánica Automotriz personal de la Imprenta Municipal, asistente bibliotecología. Encargado y ayudante Central Radio telefónica.

La fecha de entrega y las características (color, tipo, calidad 3 de estos implementos se especifican en El Reglamento que sobre Indumentaria para el personal aprobó la Municipalidad con Acuerdo # 3. Artículo III, sesión ordinario N. 833 del 9 de diciembre de 1986, cuyo contenido se considera, al efecto. Incorporado en todos sus extremos a esta Convención, el cual será revisado cada dos años por la Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con la Junta de Relaciones Laborales, para efectuar los ajustes necesarios.

- b) Los trabajadores quedan obligados al uso y cuidado apropiados de estos Implementos y serán responsables de su extravío daños o mal uso, salvo que ocurran en circunstancias no imputables al trabajador.

- c) En lo referente a la adquisición del calzado para los trabajadores, la Municipalidad se compromete a atender la recomendación que al efecto le brinda la Junta de Relaciones Laborales, previo análisis de la calidad de las muestras presentadas a su conocimiento, recomendación que será vinculante para la Municipalidad y la Comisión Económica.
- d) A los peones de Recolección de Basura o inspectores en general, en el mes de Junio de cada año, la Municipalidad les suministrará una camisa adicional.

ARTICULO 33:

- a) La Municipalidad pagará o quienes estén nombrados como choferes de vehículos automotores y operadores de maquinaria v equipo pesado. los gastos por concepto de renovación de licencias para conducir, requeridas por ellos para el desempeño de sus funciones,
- b) La Municipalidad pagará los deducibles al Instituto Nacional de Seguros, derivados de accidentes de tránsito y de robo, en cuya ocurrencia no medie descuido, imprudencia y responsabilidad comprobada, atribuibles al trabajador.
- c) En los casos en que el accidente o el robo fuese consecuencia de descuido, imprudencia debidamente comprobados, el trabajador será responsable de pagar dicho deducible y la Municipalidad podrá hacer las deducciones correspondientes del salario, de acuerdo a las condiciones económicas del trabajador.
- d) Igualmente la Municipalidad se compromete a pagar las multas que se le imponga a los choferes y operadores por infracciones a las leyes de tránsito, no imputables a los trabajadores.
- e) El reconocimiento anterior se hace extensivo para los demás funcionarios que, no estando nombrados como choferes, la naturaleza de sus funciones requiera

que conduzcan vehículos municipales. No serán concedidas a ningún funcionario para que cumpla permanentemente funciones de chofer, sin encontrarse nombrado en dicho puesto.

ARTICULO 34:

- a) En los casos que por accidente de tránsito, los choferes y demás funcionarios municipales conduzcan vehículos de la Institución fuesen obligados a guardar prisión preventiva o sometido a proceso de tipo penal, la Municipalidad se obliga o representarlos legalmente ante los Tribunales de Justicia y demás instancias administrativas.
- b) Igualmente, cuando por causas diferentes a las que se especifica en el inciso anterior, un trabajador, como consecuencia del ejercicio de sus funciones tuviera que afrontar situaciones de orden legal, la Municipalidad se compromete a representarlos legalmente ante los Tribunales de Justicia y demás Instancias administrativas.

ARTICULO 35:

- a) La Municipalidad aportará en dinero, materiales, locales o mano de obra, un mínimo de cien mil colones (¢100.000.00), que serán entregados en el mes de marzo de cada año, a la Cooperativa de Ahorro. Crédito y Servicios Múltiples de Empleados Municipales R.L (Coopemún, R.L.) Asimismo se compromete la Municipalidad, en caso de ser necesario dar a Coopemún R.L un aval hasta por un millón de colones (1.000.000.00).
- b) La Municipalidad, a través de la Cooperativa de Ahorro y Crédito y la Junta de Relaciones Laborales, se comprometen a efectuar un estudio de factibilidad para la construcción de una capilla funeraria para uso de los trabajadores, miembros del Concejo Municipal y Junta de Relaciones Laborales y sus familiares directos, mediante el aporte municipal, de los trabajadores y demás beneficiarios.

De llegar a configurarse dicha Capilla como proyecto viable, en principio la Municipalidad queda comprometida a aportar el terreno para su ubicación, el diseño de los planos, mano de obra y asesoría técnico y legal para la construcción e inscripción del inmueble, mobiliario y equipo necesario, carroza fúnebre y su mantenimiento; mantenimiento de instalaciones y zonas verdes, recursos humanos y financieros necesarios para su funcionamiento, encargándose o la Junta de Relaciones Laborales, Coopemún R L. y la Administración Municipal, su administración, la Administración de la Capilla tendrá su contabilidad propia.

- c) Paralelamente con lo anterior, Coopemún R.L. presentará a la Junta de Relaciones Laborales y esto a través de la Dirección Ejecutiva, un estudio para la configuración de un FONDO DE MUTUALIDAD, para satisfacer los gastos que se deriven del sepelio de los trabajadores, miembros del Concejo Municipal, Junta de Relaciones Laborales y sus familiares directos. Dicho estudio contemplará los mecanismos de financiamiento y Administración FONDO DE MUTUALIDAD.

Las partes en referencia se comprometen a que señalados en los Incisos anteriores, se compromete a presupuestar (Dar contenido económico a los partidas necesarias al efecto).

ARTICULO 36:

La Municipalidad, al haber destinado parte de la finca de su propiedad ubicada en el Distrito de Las Pavas, en el Cantón Central de la Provincia de San José, Inscrita en el Registro de Propiedad, en el Tomo 469, Folio No 24, Asiento 3, Número 129559, para la creación del Centro Recreativo Municipal para uso de los trabajadores Municipales, miembros de la Junta de Relaciones Laborales y del Concejo Municipal y sus familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad

1. A mantener el propósito para el cual fue creado dicho centro, cual es preservar y fomentar actividades que conduzcan al desarrollo físico, mental, educativo, cultural y social de los trabajadores.
2. Construir las obras complementarias (piscina Juegos para niños, zonas verdes, instalaciones apropiadas para la preparación de alimentos y suministros de agua potable para los usuarios del Complejo y la que el mismo demande, instalaciones para la práctica y competencia de diferentes deportes y otros entretenimientos para niños), y todas aquellos obras adicionales que se definan mediante la elaboración del proyecto de desarrollo para el complejo.
3. Suministrar el recurso humano y material necesario para la administración, funcionamiento y mantenimiento del Centro de Recreación para la cual la Municipalidad se compromete o destinar el presupuesto necesario.
4. La Junta Administrativa del Centro de Recreación será integrada en forma igualitaria por un representante de cada organización sindical firmante de la Convención Colectiva de trabajo e Igual número de representantes de la Municipalidad, y sus funciones estarán acorde con las normas establecidas en el Reglamento respectivo.

e) La Municipalidad y los sindicatos se comprometen a presentar a mas tardar el día treinta de marzo de mil novecientos noventa y dos, al señor Alcalde Municipal, el estudio de factibilidad para la instalación de una guardería para los hijos de los trabajadores municipales.

ARTICULO 37:

Todo servidor municipal gozará de licencia con goce de salario, en los siguientes casos:

- a) En caso de fallecimiento de sus padres, hijos, entenados, hermanos, cónyuge, compañero, compañera, hasta por ocho días hábiles.
- b) En caso de nupcias ocho días hábiles.
- c) En caso de alumbramiento de la esposa, o compañera del trabajador municipal cuatro días hábiles
- d) En el caso de servidores municipales. Licencia durante un mes antes y tres meses posteriores al alumbramiento, siempre que dé a luz a un niño vivo, y en el entendido de que la Municipalidad completará el subsidio que reciba la trabajadora por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social, a fin de que perciba durante el disfrute de su licencia el salario completo. En los casos de nacimiento prematuro, el tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el período de post - parto.

Por recomendación médico, el Alcalde Municipal podrá ampliar la licencia anterior al alumbramiento o reubicar a la servidora. En caso de parto múltiple la Municipalidad concederá licencia con goce de salario a la trabajadora, lo antes señalado.

- e) Toda servidora municipal que dé a luz un niño vivo tendrá derecho a disfrutar durante la época de lactancia, de permiso con goce de salario, de dos horas al día, para amamantar a su hijo (o hijos). Dicho permiso será disfrutado a conveniencia de la trabajadora (disfrutar una hora al inicio de labores y otro al final de la Jornada o disfrutando las dos horas al inicio o antes del final de la Jornada).

Este beneficio se otorgará por el tiempo que prescriba el médico de la Institución. Queda entendido que este beneficio no discriminará por parte de la Municipalidad la contratación de mujeres para diferentes puestos que estén vacantes.

- f) Igualmente, el Alcalde Municipal se obliga a que cuando por circunstancias especiales en el seno de su hogar, una servidora municipal, se desempeñe

como "Jefe de Casa" y que por circunstancias apremiantes e imprescindibles tenga necesidad de trasladar a un hijo (a) para que sea atendido (o) por médico, el tiempo que utilice en tales menesteres no será deducido de su salario. Es entendido que tal eventualidad deberá ser fehacientemente comprobado ante la Dirección de Recursos Humanos de la Municipalidad a través de la Jefatura correspondiente.

ARTICULO 38:

La Municipalidad, a través del Alcalde Municipal, concederá licencia hasta por ocho días hábiles al trabajador sea o no vecino del Cantón Central de San José que sufriera un caso de calamidad doméstica. Incendio inundación, terremoto, derrumbe o cualquier otro circunstancia similar.

Colaborará con una ayuda económica y otros materiales hasta ciento cincuenta mil colones, para lo cual la Municipalidad presupuestará la suma de un millón de colones como asignación global base, suma esta que deberá ser revisado cada tres meses, a fin de que se mantenga disponible esa suma en forma permanente a los perjudicados; para que el trabajador, sea o no vecino del Cantón Central de San José, perciba esta ayuda. deberá ser comprobado por medio de la Sección de Trabajo Social y el representante del Sindicato miembro de la Junta de la Junta de Relaciones Laborales, a que pertenece el trabajador, los que estarán a cargo del respectivo estudio para determinar en que consiste la ayuda.

Igualmente, cuando a un trabajador le fuera necesario trasladarse de residencia la Municipalidad le facilitará un vehículo con su chofer y un peón para que pueda trasladar sus enseres hogareños. Es entendido que para obtener este servicio deberá solicitar el permiso por lo menos con cuarenta y ocho horas de anticipación y el traslado será en el área que configura el Convenio Cooperado inter - municipal.

En casos muy calificados, la Junta de relaciones Laborales, de común acuerdo con el Alcalde Municipal podrá conceder el beneficio anterior para otras áreas no contemplados dentro Convenio Cooperativo. Asimismo, al Trabajador que vaya a hacer uso del beneficio anterior, se le concederán tres días computables del periodo vacacional que le corresponde.

Igualmente, la Municipalidad prestará ayuda material y técnica para la reparación de viviendas, propiedades de trabajadores, sean o no vecinos del cantón Central de San José que por sus condiciones estructurales estén o punto de derrumbarse y se haga ineludible su reparación inmediata.

ARTICULO 39:

Los trabajadores de la Municipalidad tendrán derecho o percibir subsidio por vacaciones de ₡ 1.500.00 (Mil quinientos colones con 00/100), el que se le entregará a los trabajadores el día hábil anterior al inicio del disfrute de sus vacaciones. El aumento en este beneficio rige a partir del 1 enero de 1992.

ARTÍCULO 40:

A los trabajadores municipales; miembros del Concejo Municipal y de la Junta de Relaciones Laborales (Propietarios y Suplentes) que por condiciones de salud, autoridades médicas competentes les prescriban cualesquiera de los Implementos enseguida señalados, la Municipalidad les reconocerá ayuda en la proporción que se indica:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------|
| a. Anteojos o lentes de contacto | ₡ 3.500.00 Tope |
| b. Aparatos ortopédicos | ₡ 3.500.00 Tope |
| c. Aparatos Auriculares | ₡ 3.500.00 Tope |
| d. Prótesis dental y arreglos bucales | ₡ 3.500.00 Tope |

Dicha ayuda económica, en caso de ser ordenada por la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros o autoridades médicas

competentes, será por el costo total del implemento hasta por la suma antes señalada como tope máximo.

Para tener derecho a la misma, cuyo trámite corresponde a la Sección de Trabajo Social, el beneficiario deberá presentar factura original en las que se especifique que el implemento obedece a prescripción médica.

La ayuda por prótesis dental se elimina, al incorporarse la prestación del servicio de odontología según lo señalado en el Artículo N. 13 de esta Convención, en el entendido que la misma se mantendrá hasta que dicho servicio entre en vigencia.

En casos muy calificados y debidamente demostrados, la Municipalidad aportará ayuda económica adicional y necesaria para la adquisición de estos Implementos. Por vía de excepción en casos no cubiertos por los regímenes de seguridad social en que un trabajador necesite implementos médicos para su rehabilitación, la Municipalidad, previo estudio por parte del Alcalde Municipal y acuerdo del Concejo Municipal, podrá facilitarlos como ayuda permanente o temporal.

ARTICULO 41:

- a) La Municipalidad aportará la suma de ¢ 450.000.00 (Cuatrocientos cincuenta mil colones sin céntimos) anuales, para ser destinados a la compra de útiles escolares para kinder, enseñanza primaria y secundaria, que en el mes de marzo de cada año se distribuirán a los trabajadores, sus hijos y entenados, así como a los hijos y entenados de los miembros del Concejo Municipal y de la Junta de Relaciones Laborales.

La Junta de Relaciones Laborales reglamentará la distribución de los mismos, para cuyo fin nombrará en el mes de enero de cada año, una comisión con representantes de ambas partes (Sindicatos firmantes de la Convención y Municipalidad).

- b) La Municipalidad aportará la suma de ¢450.000.00 (cuatrocientos cincuenta mil colones sin céntimos) anuales, para ser destinados a la compra de juguetes, que en el mes de diciembre de cada año se distribuirán entre los hijos y entenados de los trabajadores, miembros del Concejo Municipal y de la Junta de Relaciones Laborales.

La Junta de Relaciones Laborales reglamentará su distribución, para cuyo fin nombrará en el mes de octubre de cada año una comisión con representantes de ambas partes (Sindicatos firmantes de la Convención y la Municipalidad).

La Municipalidad aportará la suma de ¢300.000.00 (trescientos mil colones sin céntimos) anuales, para la realización, por parte de la Comisión antes señalada de una fiesta para los hijos y entenados de los trabajadores, miembros de la Junta de Relaciones Laborales y del Concejo Municipal, en la que se les entregarán los juguetes.

Anualmente, la Municipalidad aportará la suma de ¢ 300.000.00 trescientos mil colones sin céntimos) anuales para, o fin de cada año, en el mes diciembre, agasajar con una fiesta a sus trabajadores.

Asimismo, la Municipalidad aportará la suma trescientos mil colones sin céntimos anuales para la celebración del DÍA DEL RÉGIMEN MUNICIPAL, mediante agasajo o sus trabajadores, miembros del Concejo Municipal y de la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 42:

- a) La Municipalidad se compromete o mantener actualizado el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.
- b) Los aumentos aprobados por costo de vida. revaloración de puestos y aumentos por antigüedad (pasos), se mantienen como derecho real de los trabajadores.

- c) La Municipalidad reconocerá a sus trabajadores aumento anual por antigüedad (pasos) sin límite de anualidades (pasos).
- d) La Municipalidad se compromete a revisar, conjuntamente con los sindicatos Contratantes de esta Convención, los salarios de sus trabajadores, con la regularidad que lo amerite el costo de vida y a negociar los aumentos que se deriven de ésta legalmente, la Municipalidad se compromete a efectuar estudios de mercado en materia salarial a efecto de que el salario de sus trabajadores se ajuste a los mismos, procediéndose o las revaloraciones que por ese concepto se llegasen a determinar. Dichos estudios comprenderá las instituciones que conforman el sector público en general (gobierno central e instituciones autónomas) y el sector municipal.
- e) Para efectos que dicta el inciso anterior, se nombrará una comisión negociadora la cual estará integrada por dos representantes de cada Sindicato contratante de la Convención e igual número de representantes de la Municipalidad que serán representantes del Concejo Municipal, designados por éste y por parte de la Administración, el Alcalde Municipal o su Delegado y otros funcionarios que designe el Alcalde.

Cada una de las partes podía nombrar sus asesores, en el entendido de que una vez elaborado como los dictámenes que se deriven del estudio, pasarán a la Junta de Relaciones Laborales, para su análisis y trámite respectivo.

ACTICULO 43:

La Municipalidad se compromete a ampliar a ¢ 1.200.000.00 (un millón doscientos mil colones sin céntimos) monto de la Póliza Colectiva de Vida suscrito con el Instituto Nacional de Seguros, bajo el contrato N. 2800 1-2V.

Los beneficios de esta póliza cubrirán a los trabajadores de la Institución así como a los miembros del Concejo Municipal propietarios y suplentes) y de la Junta de

Relaciones Laborales; durante el ejercicio de sus funciones y sujetos a las Condiciones estipuladas en el contrato de esa póliza.

La ampliación en el monto y cobertura de esta póliza se hará efectiva a partir del primero de febrero de mil novecientos noventa y dos.

ARTICULO 44:

Con ocasión de los Festejos Populares de fin de año la Municipalidad o través de la Comisión de Festejos Populares que nombre cada año el Concejo Municipal se compromete obsequiar a cada trabajador, seis entradas para la corrida de Toros de fin de año, que estos puedan asistir a las mismas con sus familiares.

Este beneficio se hace extensivo a los miembros de la Junta de Relaciones Laborales que no sean trabajadores de la Municipalidad.

ARTICULO 45:

La Municipalidad colaborará para gastos de funeral, en las siguientes circunstancias; condiciones y montos:

a) Por deceso del trabajador; Sobre la póliza de vida suscrita con el Instituto Nacional de Seguros y en calidad de adelanto, girará la suma de ¢ 100.000.00 (cien mil colones sin céntimos) al beneficiarlo de la misma, adelanto del cual se comunicará al Instituto Nacional de Seguros para su reintegro a la Municipalidad.

En caso de que el Instituto Nacional de Seguros, según las cláusulas de es póliza establezca que la cobertura no procede por alguna circunstancia, ese adelanto la Municipalidad lo observará como ayuda directa a los familiares del trabajador fallecido.

b) Por deceso del cónyuge, compañero (a).

Ayuda por c 15 000.00 (quince mil colones Sin céntimos)

c. Por deceso de hijos y entenados, menores de dieciocho años:

Ayuda por ¢ 15.000.00 (quince mil colones sin céntimos).

d) Por deceso de hijos v entenados, mayores de dieciocho años, dependientes del Trabajador por impedimento físico, mental o cursando estudios superiores.

Ayuda por ¢ 15.000. (quince mil colones sin céntimos).

e) Por deceso de padres (naturales o adoptivos) Ayuda por ¢ 15.000.00 (quince mil colones Sin céntimos)

f) Por deceso de abuelos, dependientes económicamente del trabajador: Ayuda por ¢ 15.000.00 (quince mil colones).

Por efectos de las ayudas antes señaladas, los trabajadores deberán registrar y acreditar ante la Sección de Trabajo Social, sus beneficiarios y dependientes, con demostración (prueba) clara de la filiación y dependencia. La sección de Trabajo Social conjuntamente con la Junta de Relaciones Laborales, reglamentara el mecanismo para brindar estas ayudas, quedan cubiertos por las mismas los miembros del Concejo Municipal y de la Junta de Relaciones Laborales y sus dependientes, en el grado señalado Puesto en vigencia el FONDO DE MUTUALIDAD a que hace referencia el Artículo 41 de esta Convención Colectiva, los beneficios directos antes señalado, quedaran sin efecto.

ARTICULO 46:

La Municipalidad se compromete o cubrir viáticos por concepto de alimentación, o los miembros del Concejo Municipal a los Integrantes de la Junta de Relaciones Laborales y a los funcionarios que de acuerdo con la naturaleza de las funciones que cumplan participen en actividades ordinarias y extraordinarias, que representen evidente beneficio para la institución y sus trabajadores.

El reconocimiento de estos viáticos, se aplicará o los trabajadores que en casos estrictamente necesarios deban trabajar jornadas extraordinarias; en las Siguientes circunstancias:

- a) En días hábiles de labores, cuando las jornadas ordinarias y extraordinarios, superen un mínimo de 12 horas de trabajo continuo.
- b) En días no hábiles, cuando la jornada laborada, no sea menor de 6 horas. Esto concesión debe ser previamente autorizado por la Dirección Ejecutiva y controlada en cada ocasión por las jefaturas respectivas.

En lo relativo al pago de los beneficios enunciados en este Artículo se procederá conforme a lo enunciado por el Reglamento de Viáticos de la Contraloría General de la República.

ARTICULO 47:

La Municipalidad se compromete a reservar el 5% de los derechos para sepultura, en los Cementerios de su propiedad, para ser adjudicados, entre sus trabajadores que tuviesen interés de adquirirlos; vía reglamento se regulará el procedimiento de adjudicación de estos derechos.

En general, los trabajadores municipales, sean o no vecinos del Cantón Central de San José, mantendrán la opción de participar en la adjudicación de derechos de sepultura, en los Cementerios Municipales.

ARTICULO 48:

La dinámica administrativa de la Municipalidad, requiere de los Directores en particular y de las Jefaturas de apoyo en general, para la atención y resolución de funciones, imprevistas o contingentes, que no pueden ser atendidos regularmente en horas hábiles, lo que los obliga a permanecer en los puestos de trabajo durante jornadas extraordinarias, o sean llamados a sus casas, para cumplir eficientemente con los servicios a la comunicad y o los trabajadores de la Institución.

Considerando que por disposiciones internas a esas Jefaturas no se les paga tiempo extraordinario, es necesario compensar el servicio extraordinario que

prestan mediante la modalidad de reconocimiento económico denominado DISPONIBILIDAD.

Con fundamento en las razones expuestas la Municipalidad se compromete a incluir dentro de la Convención antes dicho, a todos los puestos de jefatura, de la categoría actual 226 en adelante e incluyendo las clases Alcalde Municipal y Asistente del Alcalde.

Sin perjuicio de que actualmente las personas que desempeñan esos puestos no tengan el grado académico que señala el reglamento respectivo, al quedar vacante alguna de las clases de puestos anteriormente anotadas las personas que en el futuro las ocupasen debían necesariamente reunir los requisitos académicos y la experiencia específica que señala el Manual de Clasificación de puestos.

En razón a lo anterior, la Municipalidad se compromete a reconocer lo suma correspondiente al 45% sobre el salario base correspondiente a cada puesto incluido, por concepto de DISPONIBILIDAD; a incrementar el reconocimiento por DEDICACIÓN EXCLUSIVA o los profesionales al 55% del salario base respectivo y a presupuestar en Modificación las partidas necesarias al efecto. Art. 39 En concordancia con lo que establece el Art. 8, Inciso D, de esta Convención y de conformidad con lo que establece el contenido de la Norma N. 21 del Presupuesto Ordinario de la República, publicado en el Diario Oficial la Gaceta N. ____ de fecha _____ se establece como derecho real de los trabajadores la opción de adquirir vivienda. Con fundamento en lo anterior la Municipalidad se compromete a elaborar en un plazo no mayor a 6 meses, un proyecto de vivienda compatible con los lineamientos consignados en la citada Norma Presupuestaria.

CAPITULO II

De la Carrera Administrativa

ARTICULO 50:

Se establece un sistema de méritos en la Municipalidad, que garantice o los trabajadores el fortalecimiento la carrera administrativa, independientemente de la clase de puestos que estos ocupen.

La carrera administrativa se fundamento en el esfuerzo, que en forma individual o colectiva, realicen los trabajadores para ocupar puestos mejor remunerados que les conduzcan o la superación económica y social.

ARTICULO 51:

Se establece el siguiente procedimiento, para el nombramiento de trabajadores administrativos y técnicos.

- a) Al ocurrir una plaza vacante (permanente o temporal), la Administración la llenará por el procedimiento de ascenso inmediato, en la línea jerárquica correspondiente, considerando a los trabajadores ubicados en la dependencia en que la vacante suceda, preferiblemente en el orden de Unidad. Sección. Departamento o Dirección.

Para este efecto, se Tomará en cuenta al trabajador que reúne los requisitos de idoneidad, experiencia y antigüedad satisfactoria para ocupar el puesto.

- b) De demostrarse inopie en esas instancias, para llenar la plaza vacante, se sacará o concurso interno, con participación de todos los trabajadores de la Municipalidad, nombrados en propiedad.
- c) Si realizado el concurso interno, se demostrase inopia de trabajadores calificados la Dirección de Recursos Humanos podía sacar la plaza a concurso

externo, debiendo señalar los mismos requisitos exigidos para el concurso interno, determinados en el Manual de Clasificación de Puestos.

- d) Toda convocatoria o concurso para calificación de elegible, deberá comunicar la Dirección de Recursos Humanos por los medios que considere más convenientes, con un plazo de no menos de 15 días de anticipación a la celebración del mismo, indicando los requisitos, características del puesto, fecha de inscripción, día y hora del examen, si se requiere, así como la materia o examinar, la fecha comenzará o regir a partir del día que se envíen las comunicaciones. Igualmente se señalará la tabla de ponderación de factores vigentes, para el puesto que se trate.
- e) En vacantes de puestos profesionales con requisito legal obligatorio, de poseer algunos trabajadores título profesional y ser incorporado al respectivo colegio, se nombrarán los que reúnan tales requisitos.

Con esta excepción de ascenso por requisito académico, los demás tendrán énfasis en la idoneidad, experiencia, y antigüedad del trabajador, para el ascenso.

- f) De los distintos concursos y mecanismos de evaluación que elabore la dirección de Recursos Humanos, mantendrá un registro de elegibles actualizado.
- g) La Municipalidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos, se compromete a suministrar a los Sindicatos firmantes de esta Convención y a la Junta de Relaciones Laborales, copia de los trámites de concurso y escogencia de los Trabajadores, así como del manual de Clasificación y Valoración de Puestos.
- h) La Dirección de Recursos Humanos mantendrá un registro de plazas vacantes y cada vez que se le solicite, entregará copia a los Sindicatos firmantes de la Convención Colectiva y a la Junta de Relaciones Laborales.

- i) Todos aquellos trabajadores que estén laborando de manera interna o sustituyendo o otro trabajador con conocimiento por lo menos del Jefe inmediato, tendrán prioridad a la hora de llenar las plazas vacantes al nivel más bajo de entrada, o las plazas declaradas vacantes después de la celebración del concurso interno.

CAPITULO III

De Las licencias para realizar estudios:

ARTICULO 52:

La Municipalidad se compromete a suministrar a todos sus trabajadores la capacitación formal, complementaria o de especialización, que estos requieran para realizar con mayor satisfacción y eficiencia, las tareas propias de sus puestos, la cual contribuye al fortalecimiento de la Carrera Administrativo contemplado en el Articulo 50 de esta Convención e incrementar la productividad individual y colectiva, en beneficio de los servicios públicos que esta presta a la comunidad.

En el evento de que la Municipalidad no tenga posibilidad por si misma, de procurar a sus trabajadores la capacitación adecuada y necesaria para ejercer ocupación determinada o para perfeccionarse en ella, gestionará ante otras instituciones nacionales o extranjeras, (publicas o privadas), de reconocido prestigio, los recursos necesarios para satisfacer dicha necesidad.

ARTICULO 53:

En concordancia con lo que establece el Artículo anterior, la Municipalidad se compromete a establecer un programa de becas, orientado al desarrollo integral del trabajador, mediante cualquiera de las siguientes posibilidades:

- a. El financiamiento parcial o total de cursos para la iniciación, continuación o finalización de estudios técnicos, administrativos, o profesionales.

- b. La concesión de permiso con goce total o parcial de salario.
- c. La concesión, total o parcial, de permisos sin goce de salario.
- d. El financiamiento del material didáctico que el becario requiera, para realizar los estudios. El otorgamiento de estos beneficios o cualesquiera otro que se dispusiere otorgar en futuro a los trabajadores, se regirá por el Reglamento que al efecto establecerá la Municipalidad.

Dicho Reglamento lo propondrá la Dirección de Recursos Humanos, a la Dirección Ejecutiva, en un período no mayor de dos meses posteriores a la vigencia de esta Convención.

Todos los trabajadores que se acojan a cualquiera de los beneficios de este Artículo, quedarán obligados al cumplimiento de todas las condiciones que establezca el referido Reglamento, entre ellas y en principio, a suscribir el respectivo Contrato de Beca.

ARTICULO 54:

- a) Sin perjuicio de lo establecido en los Artículos 52 y 53 de esta Convención, los trabajadores Municipales podrán gozar de licencia con goce de salario, por un año o más, previa autorización del Concejo Municipal, para disfrutar de becas o efecto de realizar estudios sociales, sindicales, cooperativistas o de especialización.
- b) Para asistir a congresos o eventos similares, nacionales o extranjeros, podrán los trabajadores municipales gozar de licencia con goce de salario, hasta por un mes de consulta con la Junta Relaciones Laborales, que deberá reunirse al efecto.

En lo que corresponda a estudios sindicales, estos, permisos serán solicitados por los Sindicatos firmantes de la Convención Colectiva, a través de la Secretaria General respectivo.

ARTICULO 55:

La Municipalidad destinará para el disfrute de sus trabajadores, sus hijos y entenados, sean o no vecinos del Cantón Central de San José, que realicen estudios en centros de enseñanza oficiales, un 40% del total de las becas que anualmente se autorizan; para el trámite de adjudicación y goce de beca, en los demás aspectos, se atenderá lo que dispone el Reglamento vigente.

A la comisión de Becas se integrará un representante de los Sindicatos Contratantes de la Convención Colectiva, con derecho a voz y voto en sus sesiones.

ARTICULO 56:

De conformidad con lo que establece el Artículo 144 del Código Municipal, no podrá ser empleado municipal, quien sea cónyuge o pariente, en la línea directa a la colateral, hasta el tercer grado de consanguinidad, de alguno de los Regidores propietarios o suplentes, del Alcalde, del Tesorero, del Auditor, del Contador o del encargado, en su caso, de hacer el escogimiento de candidatos.

La prohibición señalada en el párrafo anterior no se hará efectiva, sí al elegirse un Regidor propietario o suplente o nombrarse o cualquiera de los funcionarios arriba mencionados, ya figura su pariente como trabajador de la Municipalidad. Para el nombramiento de familiares de los demás trabajadores excluidos de la prohibición anterior, la Municipalidad podrá hacer los nombramientos que considere oportunos, dando prioridad a los hijos de trabajadores pensionados o fallecidos, considerando para ello la disponibilidad de plazas vacantes y la idoneidad para el desempeño de los puestos.

No podrá existir la subordinación de un trabajador hacia una Jefatura, con la que medien nexos familiares, en línea directa o colateral.

TITULO QUINTO
DE LAS AUCENCIAS PARA ACTIVIDADES SINDICALES

CAPITULO I:
De las licencias

ARTÍCULO 57:

La Municipalidad Concederá permiso con goce de salario, de 16 horas semanales, a 3 miembros directivos de cada organización sindical firmante de la Convención Colectiva, para que atiendan labores de organización y proselitismo propias de cada sindicato. Dicho permiso deberá ser solicitado por el Secretario General de la organización interesado. Con un mínimo de 8 horas de anticipación.

Cuando una organización sindical así lo requiera, dicho permiso semanal podrá ser disfrutado por un número mayor de sus miembros directivos

Asimismo se concederá permiso sin goce de salario, al dirigente o dirigentes, en un número no mayor de dos por Sindicato Contratante, para desempeño de labores propias de su Sindicalo, Federación o Confederación a que pertenezcan. Dicho permiso se concederá hasta por un año, pudiéndose renovar si así lo requiera su organización, excepto que el dirigente finalice en su gestión como tal, que implicaría la terminación del mismo. Concluido el permiso, que será tramitado o solicitud de la Secretaria General del Sindicato correspondiente, el beneficiario el mismo podrá reintegrarse a su puesto, sin alteración alguno de sus derechos laborales a su favor.

La Municipalidad concédela permiso a todos los afiliados de los Sindicatos contratantes de la Convención, cuya asistencia sea requerida para la celebración de sus Asambleas Generales, Ordinarias, o Extraordinarias. Las solicitudes de permiso deberán hacerlas los Sindicatos con no menos de 8 días de anticipación.

La licencia para las dos Asambleas Ordinarias. Anuales, así como cualquier Asamblea General Extraordinaria será siembre con goce de salario. Sobre estos permisos las organizaciones sindicales se comprometen o levantar lista de asistencia a dichos Asambleas como información para ante la Dirección de Recursos Humanos.

Por su parte, la Municipalidad se reserva el derecho de establecer sus propios mecanismos de control al respecto.

CAPITULO II

De los aportes para asistir a actividades sindicales fuera del país:

ARTICULO 58:

La Municipalidad concederá la suma equivalente en colones a cien dólares (\$100.00) a Tres trabajadores por año de cada uno de los sindicatos firmantes de la presente Convención Colectiva de Trabajo y Miembro de la Junta de Relaciones Laborales, cuando becados o electos para asistir a cursos o congresos de carácter sindical en el exterior.

La Municipalidad contribuirá mensualmente con la suma de ¢ 5.000.00, 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.

TITULO SEXTO DEL ACOSO SEXUAL**CAPITULO UNICO****De Acoso Sexual:****ARTICULO 59:**

Para los efectos del procedimiento para atender los casos que por denuncia de acoso sexual, se presenten en la Municipalidad de San José, se regirá por lo establecido en la Ley 7476, del 03 de febrero de 1995, y la reforma 8805 del 28 de abril del 2010. Así como por el reglamento vigente en la Municipalidad de San José.

TITULO SÉTIMO**DISPOSICIONES FINALES****CAPITULO I****Disposiciones finales****ARTICULO 60:**

La Municipalidad se compromete a más tardar 30 días después de firmada esta Convención, a imprimir 2000 ejemplares para distribuirlos entre los trabajadores, la distribuirán la harán los Sindicatos Firmantes de la Convención Colectiva.

Dichos ejemplares contaron con su respectivo Índice y tendrá una medida no mayor de 4 pulgadas de ancho por 5 de largo.

ARTICULO 61:

Esta Convención no implicará perjuicio por parte de los trabajadores de los derechos, prerrogativas y de las que en el futuro llegaren a disfrutar, derivadas de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los Convenios anteriores o las disposiciones contenidos en el Código de Trabajo y Código Municipal.

ARTICULO 62:

La presente Convención Colectiva de Trabajar tendrá una duración de dos años, a partir de la fecha de depósito en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 63:

A partir del mes de Julio de 1989, la Municipalidad y los sindicatos Contratantes de la Convención Colectiva, entraran a analizar el estudio correspondiente, sobre la antigüedad de los trabajadores que ingresan a laborar para la institución antes del año 1977 para que esta sea un derecho real.

Dicho estudio deberá elaborarlo la Dirección de Recursos Humanos y presentarlo en el mes de junio de 1989.

**TITULO OCTAVO
DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Transitorio I:

Para todos los trabajadores que a la fecha de suscripción de la presente reforma laboran para la Municipalidad de San José, el pago de cesantía se calculará o razón de un mes de salario por cada año o fracción mayor de 6 meses de servicio continuos, hasta 25 meses.

Transitorio II:

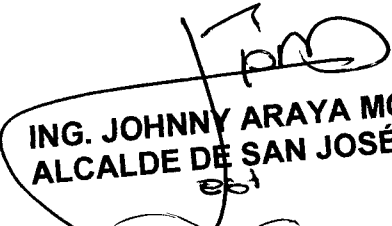
Para todos los trabajadores que a la fecha de suscripción de la presente reforma, laboran para la Municipalidad de San José, y adquieren su derecho de pensión a más tardar el 31 de diciembre del año 2015, el pago de cesantía se calculará a razón de un mes de salario por cada año o fracción mayor de 6 meses de servicio continuos sin límite de años.

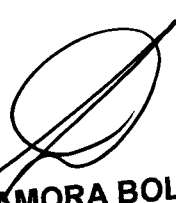
Transitorio III:

Además, la Municipalidad podrá dar por concluido el contrato de trabajo, previo pago de las prestaciones que pudieran corresponderle, sin límite de años, cuando estime que el caso se encuentre comprendido en alguna de los siguientes supuestos:

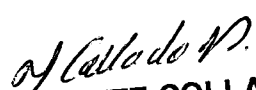
- a. Reducción forzosa de servicios o trabajos por falta absoluta de fondos; previa comprobación de los mismos por la Contraloría General de la República.
- b. Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de los empleados de la Municipalidad de San José.

Firmamos en la Ciudad de San José a las 11:00 horas del día 22 de enero del año 2013.


ING. JOHNNY ARAYA MONGE
ALCALDE DE SAN JOSÉ


SONIA ZAMORA BOLAÑOS
PRESIDENTA MUNICIPAL


HERNAN OCONITRILLO CALVO
S.M.C.T.


JEANNETTE COLLADO VEGA
S.J.M.I.


EUGENIO BARRANTES ESPINOZA
U.N.E.M.U


LIC. FRANCISCO HERRERA HALL
APROMUSAJ


LIC. LEONARDO ARAYA MONTERO
S.T.M.C.R.


ANTONIO ORTIZ FIORABANTI
A.N.E.P

0000075

ALVINO VARGAS BARRANTES
A.N.E.P

En el Departamento de
Organizaciones Sociales. MTSS,
San José a las 12.15 horas del
15 de marzo del 2013, presente
el Sr. Herman Domínguez
Colvo, cédula # 3-217-947,
Secretario General del
Sindicato SMCT, ratifica
el acuerdo anterior de
conformidad con el oficio
entregado el día de hoy y
la personería jurídica
que va foliada a este
expediente, entregada el
día 30 de Octubre del 2013.

