

# MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

000024

000056

Santa Ana, 08 de enero 1998



Licenciado

Mario Benavides Rubi

Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

S. D.

Estimado señor:

La presente es para hacerle entrega de las correcciones de la segunda Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Santa Ana, por lo que de conformidad establecido por el Código de Trabajo, solicitamos se realicen las diligencias de homologación por parte de su despacho.

Los siguientes artículos

ARTICULO 16:

inciso d) queda "se compromete"

ARTICULO 29

Se agrega el inciso g)

ARTICULO 53

Se modificó quedando "sin límite de años" y cambiar la palabra "precipitados" por "precitados"

ARTICULO 54

Cambiar "tres por ciento" por "cinco por ciento"

ARTICULO 58

Empleados Administrativos: De lunes a viernes de 7 a.m. a 4 p.m. (jornada continua) con un descanso de 45 minutos para almorzar y habrá un periodo de 15 para café en la mañana.

Empleados de jornal: De lunes a viernes de 6 a.m. a 3 p.m. (jornada continua) con un descanso de 30 minutos para almorzar y habrá un periodo de 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde para el café.

ARTICULO 59

Cambiar "Junta de Relaciones Laborales" por "Ejecutivo Municipal"



# MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

000023

000057

## ARTICULO 64

Ningún trabajador será requerido para desempeñar funciones o labores que impliquen evidente rebajo de su categoría. Igualmente si por razones físicas o de edad un trabajador no puede desempeñarse adecuadamente en su puesto, o tal desempeño implique demerito alguno en su salario y de todos los derechos que lo asisten.

## ARTICULO 66

Se le agregan los incisos

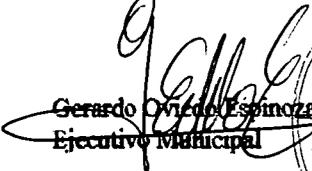
- c) En ningún caso el reajuste será inferior al costo de la vida
- d) Si se aprueba un reajuste con base al reajuste de salarios que decreta el Poder Ejecutivo. La Municipalidad aumentará un 20% más sobre el porcentaje decretado
- e) Si se aprueba un reajuste con base al índice de la inflación. La Municipalidad aumentará un 20% más sobre el porcentaje establecido por la Dirección de Estadísticas y Censo.

Por omisión de las partes no se indicó la fecha en que fue firmada la Convención que es el 27 de agosto de 1997 y aprobada por el Concejo Municipal en la Sesión Ordinaria No. 222, celebrada el 15 de julio de 1997.

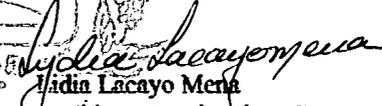
Contando con su pronta gestión en la Homologación de esta Convención Colectiva, sin otro particular se suscriben atenta y respetuosamente.

Por la Municipalidad de Santa Ana

Por los trabajadores

  
Gerardo Oviedo Espinoza  
Ejecutivo Municipal



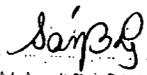
  
Lidia Lacayo Merla  
Presidenta Seccional ANEP  
Municipalidad de Santa Ana

  
Licenciado Idalberto González Jiménez  
Presidente del Concejo Municipal

  
Florentino Alvarado Arias  
Secretario Seccional ANEP  
Municipalidad de Santa Ana.

Cc Consejo Municipal  
Seccional ANEP - Municipalidad de Santa Ana  
Archivo

Santa Ana, 4 de noviembre de 1997.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
Departamento Relaciones de Trabajo	
Recibido a las	13:30 horas
Del	08 DIC 1997
 FIRMA DE QUIEN RECIBE	

Licenciado  
 Mario Benavides Rubi  
 Jefe Departamento de Relaciones Laborales  
 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
 S. D.

Estimado Señor:

La presente es para hacerle entrega de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Santa Ana, corregida con las observaciones y recomendaciones por usted hechas, por lo que de conformidad establecido por el Código de Trabajo, solicitamos se realicen las diligencias de homologación por parte de su despacho.

Los artículos negociados fueron:

1, 2, 3, 4, 8, 9, 11, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 32, 33, 39, 41, 42, 43, 45, 48, 53, 55, 60, 66, 69, 72, 73, y los transitorios I y II, así como el adendum sobre hostigamiento sexual por usted solicitado.

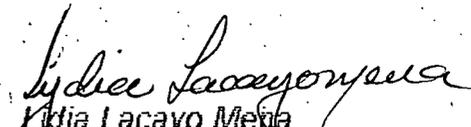
Contando con su pronta gestión en la Homologación de esta Convención Colectiva, sin otro particular se suscriben atenta y respetuosamente

Por la Municipalidad de Santa Ana

Por los trabajadores

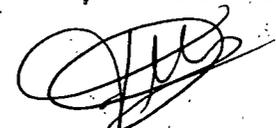
  
 Gerardo Cordero Espinoza  
 Ejecutivo Municipal



  
 Lydia Lacayo Méndez  
 Presidenta Seccional ANEP  
 Municipalidad de Santa Ana

  
 Licenciado Idalberto González Jiménez  
 Presidente del Consejo Municipal



  
 Florentino Alvarado Arias  
 Secretario Seccional ANEP  
 Municipalidad de Santa Ana

cc. Concejo Municipal  
 Seccional ANEP - Municipalidad de Santa Ana  
 Archivo

San José, Costa Rica. Tel.: (506) 257-82-33 - Apdo.: 6152-100

**Asamblea General  
De la Asociación Nacional de Empleados Públicos  
-ANEP-  
Para la Aprobación de la Segunda Convención Colectiva  
en la Municipalidad de San Ana  
28 de Agosto de 1997, 3:00 PM.**

**ACTA**

**Artículo 1.** Al ser las 3:15 pm de la tarde se da inicio a la asamblea cuyo único punto de agenda es la aprobación de la Segunda Convención Colectiva de la Municipalidad de Santa Ana.

**Artículo 2.** La presidenta de la Seccional, la compañera Lidia Lacayo Mena, da la bienvenida a los asambleístas y explica que el motivo de la presente asamblea es el de dar a conocer a los trabajadores de las cláusulas negociadas en la Segunda Convención para someter al criterio de los trabajadores la conveniencia o no de dicha negociación y den por aprobada o no la Convención, en vista de que dicha asamblea es un requisito imprescindible para la homologación de la convención. ante el Ministerio de Trabajo.

**Artículo 3.** El Responsable del Sector Municipal, compañero Germán Hernández Mora, procede a indicar cuales son los cambios y modificaciones que se dieron en la convención colectiva, dichas modificaciones son explicadas una a una y dando espacio a la participación de los asambleístas para que expongan sus dudas, preguntas o comentarios.

**Artículo 4.** Una vez indicados uno a uno los pormenores de la Nueva Convención Colectiva, esta se somete a votación entre los participantes, la cual en forma unánime es aprobada por la Asamblea.

**Artículo 5.** Nuevamente interviene el compañero Responsable del Sector para hacer un llamado a la unidad y a la defensa de la Nueva Convención que no es más que la garantía de que en la Municipalidad de Santa Ana se cumpla siempre el debido proceso y los derechos de los trabajadores.

**Artículo 6.** Se da por terminada la Asamblea al ser las 5: 40 pm con una ovación en celebración de los acuerdos alcanzados, y se invita a los presentes para tomen un refrigerio.

000020

000036

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

**SEGUNDA**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA**

**ENTRE LA**



**Y**

**LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA.**

**PREÁMBULO**

*La Municipalidad de Santa Ana, que en lo sucesivo se denominará "La Municipalidad" ,la Asociación Nacional de Empleados Públicos que en lo sucesivo se denominará "El Sindicato".*

*Convienen en celebrar la presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo y la cual surtirá efecto en la Municipalidad de Santa Ana y que regulará las condiciones de trabajo que se ejecuten o llegaren a ejecutar en esa condición después de firmado el Convenio.*<sup>1</sup>

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1.** *La Municipalidad reconoce como el representante de los intereses profesionales, colectivos e individuales, de todos sus trabajadores a la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP) y se compromete a tratar con los dirigentes sindicales o sus representantes, todos los problemas, conflictos o gestiones de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen. Todo ello, sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores de hacerlo directamente ante la Municipalidad, siempre que no afecte el interés colectivo de los trabajadores.*<sup>2</sup>

**ARTICULO 2.** *La presente Convención Colectiva tiene carácter de Ley Profesional para:*

- a. *Las partes que la suscriben.*
- b. *Todas las personas que en el momento de entrar en vigencia trabajen para la Municipalidad. Excepto Trabajadores ocasionales que no sobrepasen los tres meses.*
- c. *Los que en el futuro entren a trabajar a la Municipalidad en forma permanente.*
- d. *Esta Convención no implica renuncia de parte del Sindicato que la suscribe ni de los trabajadores a sus derechos, ventajas y condiciones de trabajo que actualmente disfrutan, o de las mejoras que en el futuro lleguen a disfrutar.*
- e. *Los trabajadores mantienen las obligaciones y derechos, ventajas y mejoras derivadas de la Convención anterior, de sus contratos individuales, del uso o las costumbres, de disposiciones contenidas en los reglamentos Internos de Trabajo, del Código de Trabajo, la Constitución Política y de los Convenios Internacionales de la OIT ratificados y vigentes en Costa Rica, así como se comprometen a brindar sus servicios con la intensidad y calidad requeridas.*
- f. *En caso de duda a la interpretación de las normas de esta Convención, se aplicará lo que sea más favorable para el trabajador y lo que establece el artículo 60 del Código de Trabajo en tal supuesto a resolver sobre la norma aplicable, esta regirá desde la fecha en que surgió el derecho que se reclama, en el entendido de que el derecho para hacer reclamos con efectos retroactivos no prescribirá mientras exista la relación de trabajo.*<sup>3</sup>

**ARTICULO 3.** *La Municipalidad reconoce y autoriza el funcionamiento en todos sus centros de trabajo de la seccional del Sindicato constituido de conformidad con lo dispuesto por los Estatutos de la Organización Sindical, lo mismo que de aquellas*

<sup>1</sup> Se crea el presente preámbulo.

<sup>2</sup> El resto del artículo: "La presente Convención Colectiva tiene carácter de ley profesional para las partes que la suscriben, para todos aquellos que laboran actualmente para la Municipalidad y para todos aquellos que lleguen a laborar para ésta en un futuro. Los trabajadores se comprometen a brindar sus servicios con la intensidad y calidad requeridas." Se ha trasladado y ampliado en un nuevo artículo 2.

<sup>3</sup> Se crea el artículo ampliado y reelaborado que se cita en la nota 2.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

que llegaren a constituirse, así mismo reconoce y autoriza el libre acceso a todos los centros de trabajo a los Miembros de la Junta Directiva Nacional del Sindicato y sus representantes debidamente identificados para realizar actividades propias de su función sindical. En igual forma, cuando se trate de conflictos laborales, constatar el cumplimiento de lo pactado en la presente Convención Colectiva, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones legislativas o reglamentarias aplicables.

Por consiguiente la Municipalidad instruirá a los jefe para que proporcionen a dichos delegados la información que éstos soliciten en relación con los conflictos de índole laboral o disciplinario. Los delegados antes mencionados contarán con las facilidades de procedimiento necesarias para que puedan ejercer su función.<sup>4</sup>

**ARTICULO 4.<sup>5</sup>** Las partes se comprometen a notificarse por escrito en un término de ocho días hábiles los cambios que ocurrieren con sus representantes, delegados o seccionales.

**ARTICULO 5.<sup>6</sup>** La Municipalidad se compromete a no ejercer acción alguna como presiones, halagos, promesas, etc., que tiendan a lograr la separación de los trabajadores afiliados al sindicato, asimismo, se abstendrá de intervenir directa o indirectamente en el fomento de organizaciones que crean paralelismo o que separen al trabajador de su organización sindical. Cuando el sindicato contratante denuncia alguna violación a la presente cláusula y la misma se compruebe debidamente, se aplicará al funcionario responsable la sanción correspondiente.

**ARTICULO 6.<sup>7</sup>** La Municipalidad continuará su política de respeto a todas las garantías que otorga a los trabajadores y sus organizaciones sindicales, el Código de Trabajo, la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT incorporados o no a la Legislación Nacional. En este sentido, la Municipalidad girará instrucciones precisas y claras a todos los trabajadores y funcionarios con funciones de mando para las que acaten. A todos los Jefes, la Municipalidad les girará órdenes para que se abstengan de represalias de cualquier naturaleza o persecución contra los representantes sindicales, los trabajadores afiliados o contra aquellos que de una u otra manera participen en actividades sindicales, o cuando acudan a presentar sus reclamos a los representantes patronales. Las gestiones que las partes formulen serán resueltas en un plazo máximo de cinco días hábiles.

**ARTICULO 7.<sup>8</sup>** Cuando algún miembro del Sindicato, Directivo Nacional o de Seccional, o bien el representante que éstos designen requiera audiencia de parte del Ejecutivo y/o Jefes Administrativos para tratar asuntos concernientes a los trabajadores municipales, tratase o no de la aplicación del presente convenio, se les atenderá dentro de un plazo máximo de veinticuatro horas. Igual plazo regirá para la resolución positiva o negativa de sus gestiones ante los personeros Municipales.

**DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

**ARTÍCULO 8.** Ambas partes acuerdan la creación de una Junta de Relaciones Laborales bajo los siguientes lineamientos:

- a. La Junta estará integrada por 6 miembros propietarios y 6 suplentes, distribuidos así: 3 propietarios y 3 suplentes designados por el Consejo Municipal, 3 propietarios y 3 suplentes electos en Asamblea General y ratificados por la junta directiva del Sindicato<sup>9</sup>, la Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por periodos de seis meses. El presidente se elegirá

<sup>4</sup> Se unen artículo 2, y 3 en un solo artículo, como también se crea el tercer párrafo.

<sup>5</sup> Se crea el presente artículo 4.

<sup>6</sup> No se modificó.

<sup>7</sup> No se modificó.

<sup>8</sup> No se modificó.

<sup>9</sup> Se elimina: "entre los cuales estará el Ejecutivo Municipal y su suplente, 2 regidores designados por el Concejo con sus respectivos suplentes, 3 propietarios y sus suplentes designados por la Junta Directiva Nacional de ANEP, entre los cuales el Comité Seccional de ANEP de la Municipalidad tendrá su representación."

# MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

000017  
000033

por la parte que corresponda, en la primera sesión del Periodo. Quedará integrada 15 días después de firma de esta Convención Colectiva. <sup>Ja</sup>

- b. Los miembros serán nombrados por periodos de un año, pudiendo ser reelectos o removidos en cualquier momento por quien los hubiere designado. Así mismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de los asesores que requiera, quienes tendrán derecho a voz únicamente.
- c. La Junta será un organismo permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. El quórum lo formarán: cuatro de sus seis miembros.
- d. La Junta sesionará en la Municipalidad, o en cualquier lugar por acuerdo unánime de sus miembros se designe. No obstante, las sesiones serán convocadas por el Presidente o por tres de sus miembros. Para que dichas sesiones puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado y entregarse por escrito a todos sus miembros con veinticuatro horas de anticipación. El quórum para sesionar lo constituirá la presencia de cuatro de sus integrantes.
- e. Los asuntos que se sometan al conocimiento de la Junta se decidirán por simple mayoría de los miembros presentes.<sup>10</sup>
- f. La resolución de la Junta, podrá ser apelada ante el Juez de Trabajo que corresponda, dentro de los cinco días siguientes de su notificación a todas las partes. La apelación podrá ser interpuesta por el interesado o por cualquiera de las partes firmantes de la presente Convención Colectiva, no obstante, mientras no exista resolución judicial que revoque la resolución deberá ser acatado por ambas partes.<sup>11</sup>
- g. Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de ser necesario el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta, a cualquier reunión o actividad propia del cargo.

**ARTICULO 9.** La Junta de Relaciones Laborales tendrán las siguientes funciones y atribuciones, sin perjuicio de cualquier otras que las partes o la presente Convención le señalen de previo a su ejecución.

- a. Conocerá de toda sanción disciplinaria, inclusive del despido, que se pretenda aplicar a los trabajadores de la Municipalidad.
- b. Conocerá de toda solicitud del trabajador, respecto de todo acto o resolución que considere afecte sus derechos.
- c. Conocerá de toda gestión de traslado de puestos, contra la cual el trabajador perjudicado aduzca inconformidad, personalmente o por medio del sindicato a solicitud del trabajador.
- d. Conocerá sobre la violación, interpretación o aplicación errónea de las cláusulas de la presente Convención Colectiva.

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

<sup>10</sup> Se elimina: "y tendrán carácter de obligatorios y resolutivos para ambas partes. En el caso de empate, el asunto se someterá al conocimiento de un árbitro en riguroso turno de la lista de árbitros que ambas partes acuerden como anexo a la presente convención. La resolución o laudo que el árbitro dicte será de acatamiento obligatorio para ambas partes. Los honorarios del árbitro, serán pagados por la Municipalidad." Esto acatando lo dictado por la Sala Constitucional en su voto 1355-96.

<sup>11</sup> Se eliminó a este inciso "o el laudo arbitral en su caso" acatando el voto 1355-96 de la Sala Constitucional.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

- e. Conocerá respecto a las denuncias que por persecución sindical le plantee el Sindicato o cualquier trabajador.<sup>12</sup>
- f. La Junta de Relaciones Laborales divulgará la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, así también la Ley sobre la Igualdad Real de la Mujer. Atenderá las denuncias que por hostigamiento sexual se den y nombrará una comisión especial en cada caso que garantice la confidencialidad y la discrecionalidad del caso. Solicitará aplicar las sanciones que pudieran corresponder.<sup>13</sup>

**ARTICULO 10.**<sup>14</sup> Otras funciones de la Junta de Relaciones Laborales serán:

- a. Propiciar la formación de todo tipo de cooperativas, que considere necesarias para el mejoramiento económico social de los trabajadores de la Municipalidad.
- b. Elaboración de los proyectos necesarios, que permitan a los trabajadores municipales acceso a planes para contar con vivienda propia.
- c. Procurará obtener para los trabajadores municipales toda especie de facilidades para su mejoramiento sindical, cultural y técnico, que con tal propósito ofrezcan organismos nacionales e internacionales.
- d. El otorgamiento de becas y demás cursos de formación, tanto de orden profesional como sindical.

**ARTICULO 11.** Con base en su competencia, en la tramitación de los asuntos que le sean sometidos la Junta de Relaciones Laborales seguirá, salvo las excepciones que se señalen en esta Convención, el siguiente procedimiento:

- a.- Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a realizar sobre él una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que corresponda.
- b.- Permitirá a los interesados defenderse y exponer sus puntos de vista de tiempo y forma.
- c.- Finalizada la investigación la Junta resolverá sobre el asunto sometido a su conocimiento. En los casos de propósito de despido, dentro de los quince días siguientes contados a partir de la fecha en que se reciba la documentación. En los demás asuntos que se sometan a su conocimiento, dentro de los ocho días siguientes.
- d.- Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito al o los interesados y a las partes de la presente Convención Colectiva. Las sesiones de la Junta serán privadas y sus actas públicas.<sup>15</sup>

**ARTICULO 12**<sup>16</sup>. Para cumplir con las funciones que esta Convención le señala, la Junta de Relaciones Laborales tendrá las más amplias facultades para realizar sus investigaciones dentro de la Municipalidad en todas sus dependencias y oficinas.

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

<sup>12</sup> Los incisos a), b), c), d), e) y f), se les eliminó "resolverá" acatando lo dispuesto por el voto 1355-96 de la Sala Constitucional.

<sup>13</sup> Se crea el inciso g).

<sup>14</sup> Se eliminó el artículo 9 de la anterior Convención.

<sup>15</sup> Se eliminó "o del árbitro cuando sea del caso" y el inciso e), acatando lo dispuesto por el voto 1355-96 de la Sala Constitucional.

<sup>16</sup> No se modificó.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDÓ. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

**ARTICULO 13<sup>17</sup>.** *La Junta de Relaciones Laborales velará además porque los trabajadores de la Municipalidad gocen de la más amplia libertad de sindicalización, ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o desafiliarse de determinado sindicato, ni se harán promesas o halagos por parte de los funcionarios Municipales en ese sentido.*

**ARTICULO 14.** *Las Actas de cada Sesión se elaborarán de la siguiente manera:*

- a. *Lugar y fecha de la Sesión.*
- b. *Nombre de los presentes en cada sesión y cargo que desempeñan.*
- c. *Orden del día de cada Sesión.*
- d. *Conocer por una vez, de los casos no concluidos, tratados en la reunión inmediata anterior, antes de seguir los trámites indicados en la presente convención.<sup>18</sup>*

**ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE****ARTÍCULO 15.**

- a. *La Municipalidad se compromete a dotar sus bodegas, talleres, casetas y todas las instalaciones que usan los trabajadores, con las normas de la Oficina de Seguridad e higiene de trabajo del Ministerio de Trabajo. Asimismo, la Municipalidad se compromete a construir duchas y servicios sanitarios adecuados para los trabajadores de Sección de Recolección, aseo de vías y demás.*
- b. *La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura, de las medidas de seguridad para que los trabajadores que viajan puedan mantenerse seguros; mientras el vehículo se encuentra prestando servicios.*
- c. *La Municipalidad se obliga a mantener avisos de seguridad, apropiados, para ser colocados en las vías públicas donde los trabajadores se encuentran ejecutando obras.*
- d. *La Municipalidad se compromete se obliga a contratar los servicios médicos necesarios para realizar exámenes generales periódicos, a todos los trabajadores, así como para el tratamiento médico general. Así mismo se realizará un control especial a todos aquellos trabajadores que por la índole de sus funciones tengan relación con materiales dañinos a la salud "Convenio con Coopesana".*
- e. *La Municipalidad se compromete a mantener una póliza de vida, para todos los trabajadores en los casos de riesgo de trabajo y enfermedades profesionales.*
- f. *La Municipalidad se compromete a instalar y a mantener debidamente equipados botiquines de primeros auxilios que se ubicarán en los centros de trabajo, vehículos de recolección y otros lugares que así lo requieran.*
- g. *Para las jefaturas es obligatorio que el transporte, equipos y herramientas de los trabajadores no constituya riesgo para la seguridad e higiene de los trabajadores.*

<sup>17</sup> No se modificó.

<sup>18</sup> Se crea el presente artículo 14.

- h. La Municipalidad se compromete a condicionar en los centros de trabajo en donde las condiciones de la planta física lo permitan, un lugar apropiado para que los trabajadores tomen sus alimentos, cuando la municipalidad disponga de un lugar donde se centralice las oficinas administrativas, donde se acondicionará un lugar apropiado para soda - comedor.<sup>19</sup>

#### DE LAS SANCIONES Y DESPIDOS

ARTICULO 16.<sup>20</sup> Conforme a lo expuesto en el artículo 153 del Código Municipal, para la aplicación de sanciones disciplinarias, por las faltas en que incurran los empleados Municipales, se aplicará el siguiente procedimiento:

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

ARTICULO 17.<sup>21</sup> Cada sanción se aplicará atendiendo a la gravedad de la falta. Las suspensiones disciplinarias y el despido sin responsabilidad patronal serán aplicados por el Ejecutivo Municipal previo trámite y conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 57, inciso f y artículo 153 del Código Municipal.

ARTICULO 18.<sup>22</sup> Las sanciones se aplicarán de la siguiente manera:

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

**APERCIBIMIENTO ESCRITO:** Cuando se haya amonestado al servidor en los términos del inciso anterior e incurra nuevamente en la misma falta, en un periodo de tres meses.  
Cuando las leyes de trabajo exijan el apercibimiento escrito antes del despido (artículo 81, inciso T del Código del Trabajo).

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

ARTICULO 19.<sup>23</sup> Cuando se comuniquen a un trabajador el propósito que tiene la Municipalidad de despedirlo, conforme lo señala el artículo 154 del Código Municipal, la Municipalidad le concederá dos días de su licencia, con goce de salario, para la preparación de su descargo. Recibida la oposición del trabajador dentro del término fijado por ley y la prueba que indique que el expediente se enviará a la Junta de Relaciones Laborales para que proceda a la correspondiente investigación y recomendación de conformidad con lo que señala la presente Convención Colectiva. Únicamente en los casos en que la Autoridad Municipal encargada considere que no existe mérito para el despido, el asunto no se someterá a conocimiento de la Junta y se ordenará el archivo del expediente.

<sup>19</sup> Se crearon los incisos f), g) y h).

<sup>20</sup> No se modificó.

<sup>21</sup> No se modificó.

<sup>22</sup> No se modificó.

<sup>23</sup> El presente artículo era el 18 en la anterior convención colectiva, así mismo se corrige "...para que proceda a la correspondiente investigación y resolución definitiva de conformidad con lo que señala..." quedando como indica el texto.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

**ARTÍCULO 20.** Ningún empleado de la Municipalidad podrá ser destituido de su puesto, ni sancionado sin el cumplimiento de los trámites previos establecidos por la presente Convención Colectiva y la respectiva recomendación<sup>24</sup> de la Junta de Relaciones Laborales y de conformidad con las cláusulas señaladas por la Legislación Nacional.

**ARTICULO 21.** Cuando se trata de despidos con responsabilidad patronal, éstos sólo podrán fundarse en lo siguiente:

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

En ambos casos la Junta de Relaciones Laborales deberá conocer y hacer sus recomendaciones<sup>25</sup> sobre los despidos con dos meses de anticipación a la reducción y previa comprobación ante la misma de las circunstancias señaladas en los anteriores incisos. La intervención señalada de la Junta de Relaciones Laborales deberá de producirse antes del envío del Presupuesto correspondiente a la Contraloría General de la República.

**ARTICULO 22.**<sup>26</sup> Los trabajadores que quedaren cesantes de conformidad con el anterior artículo tendrán:

- a) Prioridad de nombramiento en puestos de la misma clase que quedaren vacantes.
- b) Se considerarán asimilados a los trabajadores municipales exclusivamente para participar en los concursos internos de aquellos puestos que su capacidad les permita desempeñar.
- c) Todo esto siempre y cuando no se les haya cancelado sus prestaciones ya que de ser así, para volver a laborar en la Municipalidad deberán esperar 5 años.
- d) Quedan excluidos de manifiesto en el inciso c) los trabajadores que por Reducción Forzosa de Servicios por absoluta falta de fondos o por reestructuración o reorganización fueren despedidos de la Municipalidad.

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

**ARTICULO 23.**<sup>27</sup> Todo trabajador que para el servicio regular ingrese a la Municipalidad tendrá un período de prueba de sesenta días naturales.

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

<sup>24</sup> Se a eliminado "pronunciamento" por lo arriba suscrito, acatando el voto 1355-96 de la Sala Constitucional.

<sup>25</sup> Se a eliminado "autorizar" y se ha sustituido por lo arriba suscrito, acatando lo suscrito por el voto 1355-96 de la Sala Constitucional.

<sup>26</sup> El presente artículo se ha modificado y ordenado en incisos para una mayor comprensión.

<sup>27</sup> No se modificó.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

**ARTÍCULO 24.<sup>28</sup>**

- a. Fuera de la jornada ordinaria los trabajadores estarán obligados a ocupar el tiempo necesario para subsanar errores personales en que incurran, sin responsabilidad de la municipalidad, en compensar como tiempo extraordinario salvo cuando los errores de referencia sea deficiencia técnica imputable a la municipalidad; si el trabajador no esta conforme con la decisión del Ejecutivo podrá elevarlo a la Junta de Relaciones Laborales.
- b. Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores disfrutarán de un lapso de una hora para el almuerzo y de quince minutos en la mañana para un refrigerio o café.
- c. El trabajador que por algún motivo no pueda asistir al trabajo, deberá, sin demora, justificar el motivo o los motivos que tuvo para no asistir a laborar ante su jefe; ya sea en forma personal, por escrito o a través de un familiar. Si así no lo hiciera quedará sujeto a las sanciones estipuladas en la presente Convención Colectiva y Código de Trabajo
- d. La Municipalidad, llevará un registro de asistencia para todos los trabajadores de la misma por medio de tarjetas individuales, las cuales los empleados marcarán en los respectivos relojes que se instalarán par tal fin.
- e. La tarjeta será marcada únicamente por el trabajador a quien ese documento corresponde. El trabajador cuidará que la marca quede impresa con claridad, las marcas defectuosas, manchadas o confusas se tendrán por no hechas salvo si ello obedece a causas no imputables al trabajador.
- f. La omisión de una marca en la tarjeta en las horas de entrada o de salida, se considerarán como media ausencia, siempre que el trabajador no justifique esa omisión de marca o legibilidad de la misma, dentro de los tres días siguientes.
- g. La municipalidad para este control, se compromete a poner un vigilante. Es entendido que aquellos trabajadores que por derechos adquiridos o costumbre no marcan quedan excluidos de el marca.

**ARTICULO 25.<sup>29</sup>** Cuando un empleado sea ascendido, trasladado, o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente sea éste con mayor remuneración o no, y siempre que el trabajador lo acepte, los primeros treinta días naturales se considerarán como prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar el reintegro a su antiguo puesto, en las mismas condiciones antes de operarse el cambio.

**ARTICULO 26.<sup>30</sup>** Todo trabajador que haya cumplido su período de prueba satisfactoriamente será considerado como trabajador permanente de la municipalidad y no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en falta o causales específicas, indicadas en la presente Convención Colectiva, Código de Trabajo y Código Municipal.

**ARTICULO 27.<sup>31</sup>** Todo trabajador que haya sido contratado a plazo determinado, que a esta fecha tenga más de tres meses de laborar adquirirá automáticamente la propiedad del cargo con todos los derechos y reconociéndoles el tiempo laboral esa plaza deberá ser incluida en el presupuesto. Esta regirá para todo nuevo trabajador que se contrate en esa condición.

**ARTICULO 28.** Se establece un sistema de méritos de carrera administrativa en la institución que garantice una adecuada regulación de reclutamiento y selección del personal. Para tal efecto la Municipalidad procederá a elaborar un reglamento, que

<sup>28</sup> Se crea el presente artículo 24.

<sup>29</sup> No se modificó.

<sup>30</sup> Se crea el presente artículo 26.

<sup>31</sup> Se crea el presente artículo 27

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

normará lo relativo a la carrera administrativa, en un término de sesenta días después de firmada esta convención por las partes que la suscriben.<sup>32</sup>

**ARTICULO 29<sup>33</sup>.** El procedimiento para el nombramiento y ascenso de los trabajadores municipales, se regulará por lo siguiente:

- a. Cuando en una determinada sección o departamento existiera una plaza vacante permanente, se procederá en primer término a ascender al trabajador de la misma dependencia, que reúna los requisitos para ocupar dicha plaza. Cuando existan entre varios interesados, condiciones competitivas similares, prevalecerá en la escogencia el empleo de mayor antigüedad en el servicio. Posteriormente se procederá al ascenso inmediato en la línea jerárquica correspondiente, del trabajador de la misma unidad o dependencia que reúna los requisitos de idoneidad experiencia y antigüedad, si no existiera línea jerárquica inmediata inferior se ascenderá al trabajador de la misma sección que reúna los requisitos de la plaza vacante, aún si hubieran varios trabajadores con los requisitos del puestos prevalecerá en la escogencia el de mayor antigüedad.
- b. Cuando en la sección o departamento exista inopia comprobada se procederá a realizar un concurso interno en el que puedan participar todos los trabajadores de la institución, nombrados en propiedad y los que se indiquen en esta Convención:
- c. Cuando en cumplimiento de lo dispuesto por el inciso b anterior, se saque una plaza o varias a concurso, se hará del conocimiento de los empleados municipales mediante circular. Dicha comunicación se hará con quince días de anticipación al concurso y de la misma se enviará copia al sindicato.
- d. Si ningún concursante reuniera los requisitos se sacará la plaza a concurso externo en que pueda participar cualquier persona que reúna los requisitos.
- e. En cualquier concurso interno en que se presenten al menos dos personas que cumplan con los requisitos, no se hará ninguna ampliación de la nómina del concurso.

**ARTICULO 30.<sup>34</sup>** Ningún nombramiento podrá ser hecho por la Municipalidad en contravención al procedimiento aquí establecido. Cualquier interesado ó el Sindicato contratante denunciará tal situación ante la Junta de Relaciones Laborales, para el fiel cumplimiento de lo pactado.

**ARTICULO 31.<sup>35</sup>** El Departamento de Personal mantendrá una lista al día de plazas elegibles para ocupar en la Institución además entregará obligatoriamente una copia a la Junta de Relaciones Laborales, cada vez que se le solicite y otra copia a los Sindicatos firmantes de la presente Convención Colectiva.

**ARTICULO 32.** En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 142 del Código Municipal la Municipalidad elaborará y pondrá en funcionamiento, un Manual Descriptivo de Labores donde se especificará entre otros casos, nombre del puesto, jornada de trabajo, labores a desempeñar y responsabilidades del cargo.<sup>36</sup>

<sup>32</sup> Al presente artículo se le ha corregido la redacción para que fuere más claro.

<sup>33</sup> No se modificó.

<sup>34</sup> No se modificó.

<sup>35</sup> No se modificó.

<sup>36</sup> En el presente artículo se eliminó "Este Manual será discutido y aprobado por la Junta de Relaciones Laborales y deberá estar en vigencia a más tardar el 1 de mayo de 1994." Esto por que contraviene a las funciones del Ejecutivo municipal.

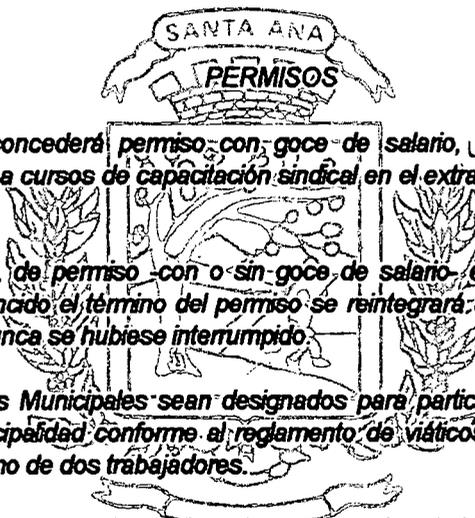
DE LA LIBERTAD SINDICAL

**ARTICULO 33.** La Municipalidad garantiza a todos sus servidores el libre derecho de sindicalización, los dirigentes, entendiendo como tales los miembros de las Juntas Directivas Nacional o seccionales de cualquier sindicato legalmente organizado, no podrán ser despedidos ni aún con el pago de prestaciones legales. Esta protección les abriga desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado funciones sindicales.

Quando se trate de despidos sin responsabilidades patronal, la Municipalidad se ajustará al trámite señalado por la presente Convención, de sometimiento previo del propósito de despido a la Junta de Relaciones Laborales<sup>37</sup>.

**ARTICULO 34.**<sup>38</sup> Las desafiliaciones al Sindicato firmante de la presente Convención Colectiva o cualquier otro que exista o llegare a existir en la Municipalidad, deberá ser tramitada por Junta Directiva de la Organización Sindical, mediante comunicación escrita al Departamento de Personal.

**ARTICULO 35.**<sup>39</sup> La Municipalidad facilitará al Sindicato y sus Seccionales el espacio fijo suficiente para su comunicación gráfica con sus afiliados. Para ello se establecerán carteleras fijas en cada uno de los centros de trabajo que a juicio del sindicato resulten necesarios.



**ARTICULO 36.**<sup>40</sup> La Municipalidad concederá permiso con goce de salario, hasta dos trabajadores designados por la Organización Sindical, para que asista a cursos de capacitación sindical en el extranjero. Estos permisos serán de un año para cada uno de los trabajadores.

**ARTICULO 37.**<sup>41</sup> En todos los casos, de permiso con o sin goce de salario, el trabajador conservará todos los derechos laborales, de manera que una vez vencido el término del permiso se reintegrará a su puesto en las mismas condiciones que existieran si la continuidad del trabajo nunca se hubiese interrumpido.

**ARTICULO 38.**<sup>42</sup> Cuando trabajadores Municipales sean designados para participar en Congresos, Seminarios o cursos de capacitación en el extranjero, la Municipalidad conforme al reglamento de viáticos de la Contraloría General de la República, siempre y cuando proceda a un máximo de dos trabajadores.

**ARTICULO 39.** Todo servidor Municipal gozará de una licencia con goce de salario, en las siguientes ocasiones:

<sup>37</sup> Se ha eliminado el presente párrafo " Para los efectos de este artículo y cuando se trate de despidos son responsabilidad patronal, la municipalidad deberá llevar a cabo los procedimientos legales del caso, manteniendo la relación laboral del servidor con la Corporación, hasta tanto los Tribunales competentes declaren 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 produzca la sentencia señalada" todo esto por que contraviene las funciones del Ejecutivo Municipal, así como no tiene sentido presentar una demanda laboral para despedir a un trabajador, como si lo tiene cuando este ha sido despedido y siente que se ha violado su derecho.

<sup>38</sup> No se modificó.

<sup>39</sup> No se modificó.

<sup>40</sup> No se modificó.

<sup>41</sup> No se modificó.

<sup>42</sup> No se modificó.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

000025

- a. En caso de fallecimiento de sus padres, hijos, hermanos, cónyuge, compañero (a) OCHO días hábiles.<sup>43</sup> En el caso de hermanas o abuelos un día hábil.
- b. En el caso de las servidoras municipales, licencia durante un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento, en el sentido de que la Municipalidad completará el subsidio de que reciba la trabajadora por parte de la CCSS a fin de que perciba durante todo el disfrute de la licencia su salario completo. En el caso de alumbramiento prematuro, el tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el período posparto. Al mismo descanso de tres meses tendrá derecho la trabajadora que adopte un menor de edad para que ambos tengan un período de adaptación. En tal caso, el descanso se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquél que se le haga entrega del menor. Para esto, la trabajadora deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en que se haga constar los trámites de adopción.<sup>44</sup>
- c. Toda servidora municipal que haya dado a luz, tendrá derecho a disponer durante la época de la lactancia de una hora dos veces al día para amamantar a su o sus hijos, ya sea dentro o fuera del centro de trabajo, podrá disponer del tiempo al final o al inicio de la jornada ordinaria.
- d. En caso de nupcias OCHO DÍAS hábiles.<sup>45</sup>
- e. En caso de alumbramiento de la esposa o compañera que conviva en hogar estable con el servidor tres días hábiles. Tales días los podrá gozar el trabajador de acuerdo a la necesidad del caso en los tres días inmediatos anteriores o posteriores al parto.

ARTICULO 40.<sup>46</sup> La Municipalidad a través del EJECUTIVO MUNICIPAL concederá licencia por ocho días hábiles al trabajador que sufra, en caso de calamidad doméstica, incendio, inundación, terremoto, derrumbes, etc. La Municipalidad colaborará con una ayuda económica y otros materiales a los perjudicados, para que el trabajador perciba esta ayuda, deberá gestionar ante la Junta de Relaciones Laborales la misma y la comprobación de los hechos en que se fundamenta.

ARTICULO 41.<sup>47</sup> La Municipalidad otorgará los siguientes permisos con goce de salario para el ejercicio de la Función Sindical:

- a. A la Seccional se le concederá un día hábil por semana para que de modo alternativo uno de sus miembros atienda labores de organización y procelismo y todas aquellas tareas y/o actividades de carácter exclusivamente sindical. El calendario de días sindicales y los nombres de los trabajadores que los realizarán se elaborarán cada mes y se enviarán al Ejecutivo Municipal.<sup>48</sup>
- b. Un permiso de un día por semana hasta por un año sin goce de salario, para trabajadores que resulten miembros del Comité Ejecutivo Nacional de ANEP, o que sean designados para ocupar puestos ante organismos nacionales a los cuales el sindicato se encuentre afiliado.
- c. La Municipalidad concederá cuatro horas semanales para la reunión de Junta Directiva de Seccionales que exista o llegue a existir en los centros de trabajo. Estos permisos se tramitarán ante el Jefe inmediato con veinticuatro horas de anticipación por lo menos.

<sup>43</sup> EN el inciso a) se han ampliado los días de licencia de 5 a 8 días hábiles.

<sup>44</sup> Se adjunta el presente párrafo al inciso b)

<sup>45</sup> En el presente inciso d) se ha aumentado la licencia de 6 a 8 días hábiles.

<sup>46</sup> No se modificó.

<sup>47</sup> Se elimina el título "OTROS PERMISOS REMUNERADOS" y se crea el presente artículo 41.

<sup>48</sup> El inciso a se modificó.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

- d. La Municipalidad concederá permiso, a dos miembros de la Junta Directiva, Seccional que exista o llegare a existir en las Institución o sus centros de trabajo para que asistan a las reuniones del Comité Coordinador del Sector Municipal, hasta por cuatro horas mensuales a cada uno de ellos. Es entendido que dicho Comité Coordinador del Sector Municipal, deberán ser convocados por la Junta Directiva de ANEP.<sup>49</sup>
- e. La Municipalidad concederá permiso laboral a todos los afiliados al Sindicato firmante de la Convención Colectiva para que asistan a Asambleas Generales ordinarias o extraordinarias de su organización. El permiso se otorgará en horas laborales. Igualmente concederá permiso a quienes resulten designados delegados a los Congresos Ordinarios o Extraordinarios de la organización sindical o de aquellas organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales la ANEP se encuentre afiliada. Con previos ocho días antes de la realización del evento.
- f. La Municipalidad concederá permiso durante cuatro horas, dos veces al año para que las seccionales del sindicato realicen su respectiva Asamblea General ordinaria. En caso de conflicto y necesidad de una Asamblea General Extraordinaria de la Seccional, señalará de acuerdo a la conveniencia de ambas partes, la hora en que se pueda realizar la actividad.
- g. Queda entendido que en ningún caso será rechazado el permiso para la realización de las asambleas Seccionales Ordinarias o Extraordinarias y que el mismo se otorgará para que la actividad se efectúe en horas de trabajo.
- h. La Municipalidad se compromete a facilitar sus instalaciones para que las Asambleas de Seccionales, Ordinarias o Extraordinarias se realicen en un local apropiado.
- i. En todos los casos, el Secretario General del Sindicato comunicará a la Municipalidad la hora y fecha a realizarse las actividades.
- j. Para asistir a Congresos y Seminarios a realizarse en el extranjero, la Municipalidad concederá permiso con goce de salario hasta por un mes. Este permiso podrá ser para un trabajador o distribuido entre varios a conveniencia del sindicato.
- k. La municipalidad concederá permiso con goce de salario a los trabajadores afiliados al sindicato sean de la seccional o no, para que participen en las actividades educativas que el Sindicato promueva.<sup>50</sup>

ARTICULO 42.<sup>51</sup> Cuando un trabajador le fuere necesario trasladarse de residencia, la Municipalidad le facilitará un vehículo con su dotación para el traslado de sus enseres hogareños. Asimismo se concederá permiso con goce de salario para dicho día al trabajador. Para obtener este permiso, deberá gestionarse con cuarenta y ocho horas de anticipación.

**DE LOS UNIFORMES**

ARTICULO 43. Para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad suministrará una vez al año o cuando se demuestre que por su uso o cualquier otra circunstancia no imputable al trabajador la misma se deteriore o pierda, los implementos necesarios y de buena calidad, que se detallan en los casos siguientes:

<sup>49</sup> Se ha cambiado el término "Consejos Seccionales" por "Comité Coordinador del Sector Municipal", instancia oficial que agrupa a las seccionales del Sector Municipal

<sup>50</sup> Se crea el presente inciso h).

<sup>51</sup> Al presente artículo se le agregó ... "la Municipalidad le facilitará un vehículo con su dotación para el traslado de sus enseres hogareños"...

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

- a. **TRABAJADORES DE SANIDAD:** Dos uniformes, dos pares de botas de cuero con suela de hule, una capa y un par de guantes.
- b. **GUARDAS:** Dos uniformes, dos pares de botas de cuero y una capa.
- c. **CHOFERES, MECANICOS, OPERADORES DE MAQUINARIA Y AYUDANTES:** Dos uniformes, dos pares de botas, guantes, capa y casco de seguridad.
- d. **CUADRILLAS DE VIAS PUBLICAS Y CONSTRUCCION.** (peones, ayudantes, operarios y capataces): Dos uniformes, dos pares de botas, guantes, capa y cascos de seguridad.
- e. **INSPECCION DE CONSTRUCCION Y PLANTELES:** Capa, paraguas y un portafolios cada dos años.
- f. **CONSERJES Y NOTIFICADORES:** Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos, capa o paraguas y un portafolio (este último cada dos años).
- g. **EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS:** Dos uniformes adecuados a sus funciones.
- h. Las capas que aquí se establecen serán entregadas a los trabajadores correspondientes cada dos años.
- i. El uso del uniforme será obligatorio y se establecerán sanciones contra el trabajador que no haga uso correcto del mismo sin justificación razonable.<sup>52</sup>



**ARTICULO 44.<sup>53</sup>** La Municipalidad suministrará los equipos y las herramientas que se requieran como mascarillas, anteojos de protección, palas, limas, cuchillos, picos, carretillas y todo lo propio de las funciones. Serán cambiados cuando no reúnan las condiciones apropiadas para su utilización.

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

**ARTICULO 45.** A los conductores y operadores de maquinaria, la Municipalidad les pagará los gastos por concepto de obtención y renovación de licencias de conducir. Asimismo los deducibles que cobra el INS en caso de accidente serán pagados por la Municipalidad.

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

La Municipalidad no cancelará los deducibles o las multas por infracción a la Ley de Transito cuando los mismos mediare culpa del funcionario.<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Se ha cambiado "Se regularán posibles sanciones a quienes no acaten las disposiciones de este artículo" por lo arriba suscrito.  
<sup>53</sup> No se modificó.  
<sup>54</sup> En el presente artículo se a eliminado " los deducibles serán cancelados por los trabajadores en los casos en que se compruebe que exista dolo, negligencia o imprudencia por parte del trabajador." Y se ha sustituido por lo arriba suscrito.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

**ARTICULO 46.<sup>55</sup>** En los casos de accidentes de tránsito, en horas laborales, la Municipalidad se compromete a brindar gratuitamente a los trabajadores toda asesoría legal que se requiera, incluida dentro de esta tramitación de los correspondientes juicios de tránsito y la correspondiente defensa penal, si fuera del caso.

**ARTICULO 47.<sup>56</sup>** La municipalidad tomará las medidas necesarias para que los trabajadores de recolección sepan conducir vehículos y camiones par casos de sustitución o por cualquier accidente o emergencia.

**OTROS BENEFICIOS SOCIALES.**

**ARTICULO 48.** La municipalidad presupuestará el equivalente de hasta seis salarios mínimos y no menos de cuatro<sup>57</sup> para la compra de materiales y uniformes escolares para sus trabajadores, tal erogación se hará efectiva en el mes de febrero. Es entendido que dicho beneficio favorecerá a los trabajadores que tengan sus hijos estudiando.

**ARTICULO 49.<sup>58</sup>** La municipalidad se compromete a dar el patrocinio legal, por medio de sus abogados a todos los trabajadores que en cumplimiento de sus labores establecidas por ley, le conlleven demandas o querrelas por parte de los administrados, siempre y cuando las demandas o querrelas se originen por el fiel cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

**ARTICULO 50.<sup>59</sup>** La Municipalidad promoverá actividades recreativas y culturales entre sus trabajadores en coordinación con la Seccional de ANEP. Como parte del cumplimiento de lo anterior, brindará el apoyo en implementos deportivos (uniformes, balones, etc.) al equipo de fútbol de los empleados. Asimismo la Municipalidad se compromete a contribuir dentro de sus posibilidades, a desarrollar la formación profesional de los trabajadores que en ella laboran y para tal fin, organizará un sistema de formación bien en servicio o fuera de la jornada de trabajo, en cooperación con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), y el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), y en forma tal que permita utilizar el potencial de la enseñanza que presentan los técnicos y trabajadores que prestan servicios a la Municipalidad.

**ARTICULO 51.<sup>60</sup>** En casos de permisos por incapacidad, los trabajadores tendrán derecho a:

- a. En caso de enfermedad o accidente laboral o no laboral, goce de salario completando el patrono el subsidio que la CCSS o el INS le da, para que el trabajador reciba el 100% de su salario.
- b. Si la incapacidad persiste después de los 15 meses y hasta 24 mese, se completará hasta medio salario. Durante ese periodo de incapacidad el trabajador no podrá ser despedido.
- c. Si la incapacidad persiste y fuera el trabajador declarado inhábil se acogerá a la pensión por invalidez que pudiera corresponderle.
- d. Si luego de estar recibiendo dicha pensión el trabajador estuviera restablecido parcial o totalmente y legal y materialmente fuera posible, la Municipalidad lo reubicará de nuevo en un puesto acorde con su nuevo estado físico, respetando para todos los efectos los años de servicio al momento de pensionarse.

\*

<sup>55</sup> No se modificó.

<sup>56</sup> No se modificó.

<sup>57</sup> Se ha eliminado en el presente artículo "La Municipalidad aportará de acuerdo a sus posibilidades económicas una suma de dinero, a efecto de colaborar con sus trabajadores..." y se ha sustituido por lo arriba suscrito.

<sup>58</sup> No se modificó.

<sup>59</sup> No se modificó.

<sup>60</sup> No se modificó.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

**ARTICULO 52.<sup>61</sup>** Los servidores Municipales disfrutarán de una vacación anual de acuerdo con el tiempo consecutivo servido en la siguiente forma:

- a. Si ha laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, disfrutará de 15 días hábiles de vacaciones.
- b. Si han laborado durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas disfrutará de 22 días hábiles de vacaciones.
- c. Si han laborado un tiempo de 10 años y cincuenta semanas o más, disfrutará de 30 días hábiles cada cincuenta semanas.
- d. Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el disfrute de las vacaciones.
- e. En el caso de que un trabajador no haya faltado ni incurrido en llegadas tardías durante un año tendrá derecho a disfrutar tres días hábiles de vacaciones como estímulo.
- f. Todos los servidores municipales tendrán derecho a un subsidio vacacional, condicionado a que el trabajador disfrute de dicho descanso anual. El subsidio será de cinco mil colones y se pagará con el salario inmediato anterior al disfrute efectivo de las vacaciones.

**ARTICULO 53.<sup>62</sup>** La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones (preaviso y cesantía) de los trabajadores por cualquier causa por la que cesarán sus funciones, entre estas:

- a. Supresión de cargo.
- b. Jubilación.
- c. Fallecimiento.
- d. Despido con responsabilidad Patronal en el caso de que no exista restitución al puesto.
- e. Renuncia voluntaria.

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

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

**ARTICULO 54.<sup>63</sup>** La Municipalidad se obliga a depositar mensualmente el tres por ciento del monto de los salarios de sus trabajadores, en el carácter de aporte patronal por concepto de auxilio de cesantía de los empleados, a la orden de la Organización que estos designen para la atención de Proyectos de vivienda y seguridad social. Este aporte se considerará como un adelanto patronal, a la cesantía que pudiere llegarle a corresponder al trabajador, evento en el cual, al término de la relación laboral, la Municipalidad cancelará las diferencias que existan en beneficio del empleado y las cuales le entregará. (La Asociación regulará los dineros).

<sup>61</sup> No se modificó.

<sup>62</sup> No se modificó.

<sup>63</sup> No se modificó.

# MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

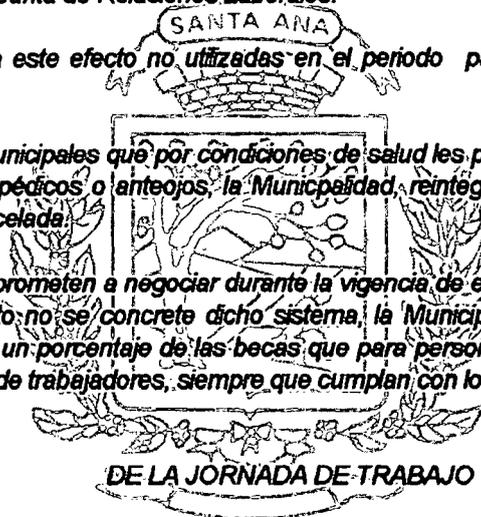
000004  
000020

**ARTICULO 55.<sup>64</sup>** La Municipalidad contribuirá para los gastos del funeral de sus trabajadores, cónyuge, compañera, padres e hijos menores e inclusive mayores de edad que dependan económicamente en forma directa de sus padres, por razón de impedimento físico, mental o estén realizando estudios superiores de la siguiente forma:

- a. Un mes de salario que perciba el trabajador en ese momento por deceso del trabajador.
- b. Cincuenta por ciento del salario por deceso del cónyuge o compañero(a).
- c. Cincuenta por ciento del salario por deceso de hijos de conformidad con la regla del párrafo anterior de este artículo.
- \* d. Veinte por ciento <sup>del salario</sup> por deceso de alguno de los padres.
- e. Para los trabajadores que deseen adquirir un nicho en el cementerio municipal podrán convenir con la Municipalidad el pago de este a través de deducción de planilla el monto que ellos determinen.
- f. El monto a presupuestar en este rubro será equivalente a cinco salarios mínimos. Para lo anterior los trabajadores deberán acreditar sus beneficiarios ante la Junta de Relaciones Laborales.
- g. Las sumas presupuestadas para este efecto no utilizadas en el periodo pasarán a engrosar el capital social, para sus mismos fines.

**ARTICULO 56.<sup>65</sup>** A los servidores Municipales que por condiciones de salud les prescriban las autoridades médicas, el INS o la CCSS prótesis dental, aparatos ortopédicos o anteojos, la Municipalidad reintegrará al trabajador el 25% del costo del costo, previa presentación de la factura cancelada.

**ARTICULO 57.<sup>66</sup>** Las partes se comprometen a negociar durante la vigencia de este instrumento, un sistema de becas para los hijos de los trabajadores. Hasta tanto no se concrete dicho sistema, la Municipalidad y el Sindicato negociarán en un plazo máximo de 60 días, la asignación de un porcentaje de las becas que para personas de bajos recursos otorga la Municipalidad, para que les sean asignadas a hijos de trabajadores, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el Reglamento de becas de la Municipalidad.



\* **ARTICULO 58.<sup>67</sup>** La jornada ordinaria de trabajo se mantendrá vigente tal y como está actualmente, excepto a los trabajadores que realizan labores de limpieza de ríos, zanjas o tragantes, que se reducirá a seis horas de lunes a sábado. En ningún caso la Municipalidad utilizará a sus trabajadores en días feriados de pago obligatorio o el día de descanso semanal o en días de pago obligatorio. Si así lo hiciere por necesidades del servicio, la Municipalidad se obliga a cancelar por dicho día el triple del salario que devengue el trabajador.

<sup>64</sup> Al presente se han calculado los aportes municipales en porcentajes en base al salario mínimo, también se han creado los incisos e), f) y g).

<sup>65</sup> Se ha eliminado "El aporte Municipal se girará al Médico, clínica, farmacia o empresa que le brinde el servicio previa presentación de los comprobantes médicos y del valor económico de los implementos ordenados. La Municipalidad se compromete a realizar los estudios necesarios con el objeto de dotar al personal de una póliza colectiva de vida. Estos estudios de iniciarán en enero de 1994.

<sup>66</sup> No se modificó.

<sup>67</sup> No se modificó.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

000019

*E.M.\** **ARTICULO 59.<sup>68</sup>** Toda modificación al horario que quiera realizar cualquiera de las partes, será propuesta ante la Junta de Relaciones Laborales, quien determinará la conveniencia o no de dicha modificación, siempre que no vaya contra los derechos de los trabajadores y que contribuyan a mejorar la atención y eficiencia.

**ARTICULO 60.<sup>69</sup>** La Municipalidad reconocerá al trabajador que sustituya a otro de mayor jerarquía, el equivalente al 50% del salario al trabajador que además de sus propias funciones asuma las del funcionario ausente. Eso se considerará como recargo de funciones.

**DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SALARIOS**

**ARTICULO 61.<sup>70</sup>** La Municipalidad no podrá tomar ninguna medida que afecte en forma descendente el sueldo de sus empleados, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, ni las categorías en perjuicio de los contratos de trabajo.

**ARTICULO 62.<sup>71</sup>** Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás trabajadores de igual a similar categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, edad, ideología, raza o de cualquier otra índole. Quedan a salvo las variaciones por anualidades o por antigüedad.

**ARTICULO 63.<sup>72</sup>** Los reajustes de salario que por razón de revisión y recalificación de puestos se realicen, no deben ser interferidos por los aumentos generales que se hagan a solicitud del asignatario de esta Convención.

*\** **ARTICULO 64.<sup>73</sup>** Ningún trabajador será requerido para desempeñar funciones o labores que impliquen desértico alguno en su salario o las funciones que desempeña de acuerdo al lo que establezca el manual descriptivo de funciones. Igualmente no será requerido ningún trabajador a que realice funciones que por razones físicas o de edad no pueda desempeñar adecuadamente.

**ARTICULO 65.<sup>74</sup>** Cuando por necesidad evidente se requiera el nombramiento de uno de o varios trabajadores interinos el mismo no podrá ser hecho por la Municipalidad por más de tres meses. En todo caso, la propiedad en dicho puesto deberá ser definida mediante la aplicación de las normas que la presente Convención Colectiva establece.

**ARTICULO 66.<sup>75</sup>** Ambas partes firmantes de esta Convención, negociarán semestralmente un ajuste de salarios, el cual en ningún caso será inferior a lo que decreta el Poder Ejecutivo. Las negociaciones se llevarán a cabo de la siguiente manera.

- a. El ajuste correspondiente al primer semestre de cada año, se negociará en el mes de agosto de cada año, a efecto de que incluya en el presupuesto que se elabora en el mes de setiembre.
- b. El ajuste del segundo semestre, se negociará en el mes de junio de cada año.
- \** c. En ningún caso el reajuste será inferior al costo de la vida.

<sup>68</sup> No se modificó.

<sup>69</sup> Al presente artículo se le eliminó "La diferencia salarial entre el puesto del trabajador y entre el trabajador sustituido," por lo arriba suscrito.

<sup>70</sup> No se modificó.

<sup>71</sup> No se modificó.

<sup>72</sup> No se modificó.

<sup>73</sup> No se modificó.

<sup>74</sup> No se modificó.

<sup>75</sup> A este artículo se le han creado los incisos d y e.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

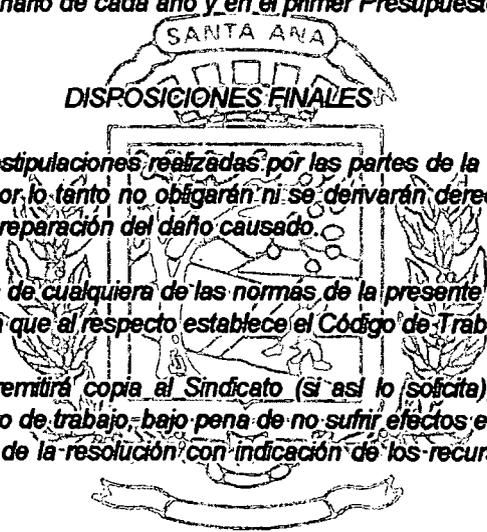
- d. Si se aprueba un reajuste con base al reajuste de salarios que decreta el Poder Ejecutivo. La municipalidad aumentará un 20% más sobre el porcentaje decretado.
- e. Si se aprueba un reajuste con base al Índice de la inflación. La municipalidad aumentará un 20% más sobre el porcentaje establecido por la Dirección de Estadísticas y Censo.

**ARTICULO 67.<sup>76</sup>** La Municipalidad continuará aplicando la escala salarial para el sector público, establecida por la ley 6835. Única y exclusivamente para los aumentos por anualidades.

\* **ARTICULO 68.<sup>77</sup>** Cuando el Poder Ejecutivo decreta un ajuste de salarios para los empleados públicos, inmediatamente se entrará a negociar el ajuste para los trabajadores del Municipio, sin menoscabo de las revisiones planteadas en otras cláusulas.

**ARTICULO 69.<sup>78</sup>** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, la Municipalidad pagará a los trabajadores destacados en labores de campo un sobresueldo mensual por concepto de PELIGROSIDAD consistente en un 10% sobre su salario base.

**ARTICULO 70.<sup>79</sup>** Las erogaciones económicas que de la aplicación de los artículos de este capítulo resulten, deberán incluirse forzosamente en el Presupuesto Ordinario de cada año y en el primer Presupuesto Extraordinario a partir de la vigencia de esta Convención.



SANTA ANA  
DISPOSICIONES FINALES

**ARTICULO 71.<sup>80</sup>** Todos los actos y estipulaciones realizadas por las partes de la presente Convención Colectiva en contra de sus disposiciones, serán NULAS y por lo tanto no obligarán ni se derivarán derechos como consecuencia de ellos, pudiendo quien se encuentre afectado, exigir la reparación del daño causado.

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

**ARTICULO 72.<sup>81</sup>** La Municipalidad remitirá copia al Sindicato (si así lo solicita), de toda notificación a un trabajador sobre aspectos relacionados con su contrato de trabajo, bajo pena de no sufrir efectos en perjuicio del trabajador. Toda notificación al trabajador contendrá el texto íntegro de la resolución con indicación de los recursos procedentes del órgano íntegro que los resolverá.

**ARTICULO 73.<sup>82</sup>** Esta Convención no implica perjuicio para los trabajadores, de los derechos, prerrogativas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o de las que en el futuro llegaren a disfrutar, derivadas de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los Convenios anteriores o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Código Municipal.

**ARTICULO 74.<sup>83</sup>** La presente Convención Colectiva tendrá una vigencia de tres años a partir de la firma de la misma.

<sup>76</sup> No se modificó.

<sup>77</sup> No se modificó.

<sup>78</sup> Al presente se le ha eliminado "en recolección de basura y limpieza de tragantes" y "proporcional a los días laborados en el mes en dicha actividad" por lo arriba suscrito.

<sup>79</sup> No se modificó.

<sup>80</sup> No se modificó.

<sup>81</sup> Se crea el presente artículo 72.

<sup>82</sup> Se crea el presente artículo 73

<sup>83</sup> No se modificó.

**MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA**

TEL. 282 - 6242 282 - 7436 FAX. 282 - 5347 APDO. 34  
SANTA ANA, COSTA RICA

000001

000017

No obstante se entenderá prorrogada por un período más si por lo menos treinta días antes de su vencimiento ninguna de las partes manifiesta a la otra, por escrito, su decisión de renegociar total o parcialmente una nueva Convención Colectiva de Trabajo. Cuando las partes inicien la negociación de una nueva Convención, se entenderá prorrogada automáticamente la anterior, hasta tanto no finalice dicha negociación.

**TRANSITORIOS**

**TRANSITORIO I.** Se aplicará el sistema de pago bisemanal en la municipalidad de Santa Ana de la manera siguiente:

- 1.- El impacto del 8.33% a la planilla, que por concepto del ajuste de los salarios para el pago bisemanal se realicen, se presupuestará mediante Presupuesto Ordinario.
- 2.- Una vez realizada la homologación salarial, se elaborará el calendario respectivo del pago de las bisemanas.
- 3.- Esta disposición se deberá aplicar antes de 1998.

**TRANSITORIO II.** La Municipalidad realizará el estudio técnico de la manera más conveniente para realizar:

- a. La elaboración de un nuevo Manual Descriptivo de Puestos.
- b. Un estudio de recalificación y revaloración de puestos para todos los puestos que en la actualidad estén ocupados.

Estos estudios se realizarán a partir de la firma de esta Convención Colectiva.

LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA SE FIRMÓ EL DÍA \_\_\_\_\_ DEL AÑO \_\_\_\_\_  
EN LA CIUDAD DE SANTA ANA A LAS \_\_\_\_\_ HORAS.



**POR LA MUNICIPALIDAD:**

**POR LOS TRABAJADORES**

  
GERARDO QUEDO ESPINOZA  
EJECUTIVO MUNICIPAL

  
LIDIA LACAYO MENA  
PRESIDENTA - SECCION LA ANEP  
MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA

  
LIC. IDALBERTO GONZALEZ JIMENEZ  
PRESIDENTE DEL CONCEJO MUNICIPAL

  
FLORENTINO ALVARADO ARIAS  
SECRETARIO SECCIONAL ANEP  
MUNICIPALIDAD DE SANTA ANA