

**MUNICIPALIDAD DE  
SANTA CRUZ  
Y ASOCIACION NACIONAL  
DE EMPLEADOS PUBLICOS**

**CONVENCION  
COLECTIVA DE  
TRABAJO**

**CONVENCION COLECTIVA ENTRE LA ASOCIACION  
NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS (ANEP) Y LA  
MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ**

La Municipalidad de Santa Cruz, que en lo sucesivo se denominará "La Municipalidad" y la Asociación Nacional de Empleados Públicos, que en lo sucesivo se denominará el "Sindicato".

Conviene en celebrar la presente **Convención Colectiva de Trabajo**, de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo y Código Municipal la cual surtirá efecto en la Municipalidad de Santa Cruz y regulará las condiciones de trabajo que se ejecuten o llegare a ejecutarse en esa condición después de firmado el Convenio.

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1**

La Municipalidad reconoce como 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 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 se afecte el interés colectivo de los trabajadores.

**ARTICULO 2**

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

**ARTICULO 3**

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

#### **ARTICULO 4**

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

#### **ARTICULO 5**

La Municipalidad continuara 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 girara instrucciones precisas y claras a todos los trabajadores y funcionarios con funciones de mando para que las acaten. A todos los jefes, la Municipalidad les girara ordenes para que se abstengan de represalias de cualquier naturaleza o p0ersecucion contra 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 de las partes formuladas serán resueltas en un plazo máximo de 72 horas.

#### **ARTICULO 6**

Cuando algún miembro del sindicato Directivo Nacional o de la Seccional o bien el representante que éstos designen requiera audiencia de parte del alcalde y/o jefes administrativos para tratar asuntos concernientes a los trabajadores municipales, trátese o no de la aplicación del presente convenio, se les atenderá dentro de un plazo máximo de 72 horas. Igual plazo regirá para la resolución positiva o negativa de sus gestiones ante personeros Municipales.

### **DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

#### **ARTICULO 7**

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

- a. La Junta estará integrada por 6 miembros propietarios y 6 suplentes, distribuidos así : tres propietarios y tres suplentes designados por la Municipalidad, entre los cuales estará el Alcalde Municipal y su suplente, dos regidores designados por el Concejo con sus respectivos suplentes, tres propietarios y sus suplentes designados por la Junta Directiva nacional de ANEP. La presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por periodos de seis meses, la parte patronal asumirá la Presidencia en el primer semestre (de enero a junio) y la parte Obrera en el segundo semestre (de julio a diciembre). El presidente se elegirá por la parte que corresponda, en la primera sesión del periodo y quedara integrada 15 días después de firmada esta Convención Colectiva.
- b. Los miembros serán nombrados por periodos de un año, pudiendo ser reelectos o removidos en cualquier momento por quien los hubiera designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de los asesores que requiera, quienes tendrán derecho a voz únicamente.
- c. La Junta será un organismos permanente y sesionara durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. El quórum lo formaran cuatro de sus seis miembros.
- d. La Junta sesionara en la Municipalidad o en cualquier lugar por acuerdo unánime que sus miembros designe. No obstante las sesiones serán convocadas por el Presidente o por tres de sus miembros. Para que dichas sesiones puedan tomara cuerdos válidos, deberá haberse convocado y entregarse por escrito a todos los miembros con 72 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.
- f. La resolución de la Junta de Relaciones Laborales podrá ser apelada ante el Juez de Trabajo que corresponda, dentro de los cinco días siguientes a su notificación de 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 acatada por ambas partes.
- g. Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de ser necesario el permiso correspondientes para asistir a las sesiones de la Junta, a cualquier reunión o actividad propia del cargo.

### **ARTICULO 8**

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

- a. Conocerá de toda sanción disciplinaria, a partir de la amonestación escrita. Conocerá y resolverá del despido que se pretenda aplicar a los trabajadores de la Municipalidad.
- b. Conocerá y resolverá de toda solicitud del trabajador, respecto a 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 respecto a los resultados de 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, en un plazo de 15 días naturales.
- e. Conocerá sobre denuncias que por persecución sindical le plantee el Sindicato o cualquier trabajador.
- f. La Junta de Relaciones Laborales divulgará la Ley contra el Hostigamiento Sexual y la docente, así como 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 discreción del caso, solicitará aplicar las sanciones que pudieran corresponder.

#### **ARTICULO 9**

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

#### **ARTICULO 10**

Otras funciones de la Junta de Relaciones Laborales serán :

- a. Propiciar la formación de todo tipo de cooperativas, que considere necesarias para el mejoramiento económico y social de los trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz.
- b. Procurara 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.
- c. 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 en caso en su conocimiento, procederá a realizar sobre él una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que el a misma determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que corresponda.
- b. Permitirá a los interesados defenderse y exponer sus puntos de vista en tiempo y forma en un plazo de 15 días previamente notificados.

- c. Finalizada la investigación la Junta Resolverá sobre el asunto sometido a su conocimiento. En todos 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 15 días siguientes hábiles.
- d. Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito al o los Interesados y a las partes de la presente Convención Colectiva. Las sesiones de la Junta serán privadas y sus actas públicas.
- e. Las resoluciones de la Junta son obligatorias para todas las partes, mientras por apelación interpuesta dentro de los cinco días siguientes, para ante el Juez de Trabajo que corresponde no se revoque o modifique.

### **ARTICULO 12**

Para cumplir con las funciones de esta Convención 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 siempre y cuando lo solicite por escrito. Además se dotará a la Junta de un local apropiado para realizar sus reuniones, así como el material necesario, entendiéndose por tales papelería, máquina de escribir, escritorio, etc.

### **ARTICULO 13**

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

## **ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE**

### **ARTICULO 14**

- a. La Municipalidad se compromete a dotar sus bodegas, talleres, casetas y todas las instalaciones que usan los trabajadores, con 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 la sección de Recolección aseo de vías y demás.
- b. La Municipalidad se compromete a dotar 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 servicio.
- c. La Municipalidad se obliga a mantener avisos de seguridad apropiados, para ser colocados en vías públicas cuando los trabajadores se encuentren ejecutando obras.

- d. La Municipalidad se compromete a mantener una póliza de riesgos de trabajo, para todos los trabajadores municipales, en caso de riesgo laboral y enfermedad profesional.

## DE LAS SANCIONES Y DESPIDOS

### ARTICULO 15

Conforme a lo expuesto en el artículo # 149 del Código Municipal, para la aplicación de sanciones disciplinarias, por las faltas en que incurran los empleados municipales, se les aplicará el siguiente procedimiento, según sea la intensidad e incidencia de la falta :

1. Amonestación Verbal.
2. Apercibimiento Escrito.
3. Suspensión sin goce de salario hasta por 15 días naturales, en concordancia con el artículo 17, incisos k) y ñ) del Código Municipal.
4. Despido sin responsabilidad patronal.

### Artículo 16

cada sanción se aplicará atendiendo la gravedad de la falta. Las suspensiones disciplinarias y el despido sin responsabilidad patronal serán aplicadas por el alcalde Municipal, previo trámite y aprobación de la Junta de Relaciones Laborales y de conformidad con lo que dispone el artículo 17, inciso k) y 149 del Código Municipal.

### ARTICULO 17

Las Sanciones se aplicaran de la siguiente forma :

**AMONESTACION VERBAL :** Cuando el Alcalde o Jefe Inmediato determinen que el empleado a cometido una falta y no amerite una sanción mayor.

**APERIBIMIENTO ESCRITO :** Cuando se haya amonestado al servidor en los términos del inciso anterior e incurra en falta en un periodo de dos meses.

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

**SUSPENSION SIN GOCE DE SALARIO :** Se Impondrá al trabajador que siendo apercibido por escrito incurra nuevamente en faltas, si el trabajador persiste en su conducta sancionada, se le Impondrá sanción hasta por 15 días naturales.

### **ARTICULO 18**

Cuando se le comunique a un trabajador el propósito que tiene la Municipalidad de despedirlo, conforme lo señala el artículo 150 del Código Municipal, se le concederán cinco días hábiles, de los cuales uno será con licencia con goce de salario, para la preparación de sus descargo. Recibida la oposición del trabajador y la prueba que indique el expediente se enviara a la Junta de Relaciones Laborales.

### **ARTICULO 19**

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

- a. **Reducción Forzosa de Servicios**, para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos, siempre que está reorganización afecte el 40% de los trabajadores de la respectiva sección o unidad.
- b. **Reducción forzosa de servicios**, por falta absoluta de fondos.

### **ARTICULO 20**

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

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

### **ARTICULO 21**

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

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

### **ARTICULO 22**

Cuando un empleado sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente, sea éste con mayor remuneración o no y siempre que el trabajador acepte, los primeros treinta días se consideraran como prueba,



puddendo cualquiera de las partes solicitar el reingreso a su antiguo puesto, en las mismas condiciones de operarse el cambio.

### **ARTICULO 23**

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

### **ARTICULO 24**

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 termino a ascender al trabajador de la misma dependencia, que reúna los requisitos para ocupar dicha plaza.  
Cuando exista entre varios interesados, condiciones competitivas similares, prevalecerá en la escogencia el empleado de mayor antigüedad en el servicio. De no reunir los requisitos no podrá ser ascendido en ningún caso.
- 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 reünere los requisitos se sacará la plaza a concurso externo en el cual pueda participar cualquier persona que reúna los requisitos.
- e. En cualquier concurso interno en que se presten al menos dos personas que cumplan los requisitos, no se hará ninguna ampliación de la nómina del concurso.

### **ARTICULO 25**

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

**ARTICULO 26**

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

**ARTICULO 27**

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 120 del Código Municipal la Municipalidad elaborará y pondrá en funcionamiento un Manual Descriptivo de Labores donde se especifique entre otras cosas el nombre del puesto, jornada de trabajo, labores a desempeñar y responsabilidad del cargo. Este Manual deberá ser aprobado por el Concejo Municipal.

**ARTICULO 28**

De conformidad con lo que establece el Código Municipal, en los artículos comprendidos entre el 135 al 141, se evaluará y se calificará al empleado municipal.

**DE LA LIBERTAD SINDICAL**

**ARTICULO 29**

La Municipalidad garantiza a todos sus servidores el libre derecho de sindicalización, los dirigentes, atendiendo 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 sus funciones.

**ARTICULO 30**

Las desafiliaciones y afiliaciones del sindicato firmante de la presente convención colectiva o cualquier otro que exista o llegare a existir en la Municipalidad, deberá ser tramitado por la Junta Directiva de la organización Sindical, mediante comunicación escrita al departamento de personal.

### ARTICULO 31

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

### **PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO**

### ARTICULO 32

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

### ARTICULO 33

En todos los casos, de permisos 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 34

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

- a. En caso de fallecimiento de sus padres, hijos, hermanos, cónyuge, compañero(a), **5 días hábiles, previa constancia extendida por la autoridad competente.**
- b. En caso de las servidoras municipales, licencia durante un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento, en el sentido de que la Municipalidad complementará el subsidio que reciba la trabajadora por parte de la C.C.S.S., 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 periodo posparto.
- c. Toda servidora municipal que haya dado a luz, tendrá derecho a disponer durante la época de la lactancia el tiempo según lo establecido por el artículo 97 del Código de Trabajo.
- d. En caso de nupcias 5 días hábiles.
- e. En caso de alumbramiento de la esposa o compañera que conviva en hogar estable con el servidor 3 días hábiles. Tales días los podrá gozar el trabajador de acuerdo a la necesidad del caso en los cuatro días inmediatos o posteriores del parto.

**ARTICULO 35**

La Municipalidad a través del Alcalde Municipal concederá licencia por 5 días hábiles al trabajador que sufriera en caso de calamidad domestica, incendio, inundación, terremoto, derrumbes, etc. La Municipalidad colaborará con ayuda económica y otros materiales a los perjudicados, para que el trabajador perciba la ayuda deberá gestionar ante la Junta de Relaciones Laborales, la misma y la comprobación de los hechos en que se fundamenta, siempre y cuando exista disponibilidad de recursos.

**PERMISOS REMUNERADOS :**

La Municipalidad otorgara los siguientes permisos con goce de salario para el ejercicio de la fundación sindical :

- a. Un permiso hasta por un año sin goce de salario, para trabajadores que resulten miembros del Comité Ejecutivo Nacional de ANEP, o que sean designados para ocupar puestos ante organismos nacionales a los cuales el sindicato encuentre afiliado.
- b. La municipalidad concederá cuatro horas mensuales, para la reunión de la Junta Seccional que exista en el centro de trabajo. Este permiso se tramitara ante el jefe inmediato con veinticuatro horas de anticipación.
- c. La Municipalidad concederá permisos a dos miembros de la Junta directiva seccional que exista o llegare a existir en la institución o sus centros de trabajo para que asistan a los Consejos Seccionales del sindicato, hasta por cuatro horas mensuales a cada uno de ellos. Es entendido que dichos Consejos de Seccionales deberán ser convocados por la Junta Directiva de ANEP.
- d. 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 otorgara 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 o tercer grado a las cuales ANEP, se encuentre afiliada. Con previo de ocho días antes de la realización del evento.
- e. La Municipalidad concederá permiso durante cuatro horas, dos veces al año para que la seccional del sindicato realice su respectiva asamblea General Ordinaria.

En caso de conflicto y necesidad de una asamblea general extraordinaria de la seccional, señalará de acuerdo a la conveniencia de ambas partes, la hora en que se pueda realizar la actividad.

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

La Municipalidad se compromete a facilitar sus instalaciones para que las asambleas de Seccionales ordinarias o extraordinarias se realicen en un local apropiado.

En todos los casos, el secretario general del sindicato, comunicará a la Municipalidad la hora y fecha a realizarse las actividades.

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

### **ARTICULO 36**

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

### **ARTICULO 37**

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 :

#### **TRABAJADORES DE ASEO DE VIAS :**

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

#### **GUARDAS :**

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

#### **CUADRILLA DE OBRAS**

dos uniformes, dos pares de botas, guantes, capa cada dos años, cascos de seguridad.

#### **INSPECTORES**

Dos uniformes, capa o paraguas cada dos años y un portafolio.

#### **CONCERJES O MISCELANEOS**

Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos una vez al año, capa o paraguas y un portafolio cada dos años.

#### **EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS**

Dos uniformes adecuados a sus funciones.

#### **MUSICOS DE BANDA**

Dos uniformes adecuados a sus funciones.

### **ARTICULO 38**

La Municipalidad suministrará los equipos y las herramientas que se requieran como mascarillas, anteojos de protección, palas, machetes, picos, carretillos, y todo lo propio de las funciones. Serán cambiados cuando no reúnan las condiciones apropiadas para su utilización, el trabajador deberá dar uso adecuado al equipo que se le dé y responderá por él en caso de pérdida injustificada.

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

### **DE LOS CHOFERES**

#### **ARTICULO 39**

A los conductores y operadores de maquinaria, la Municipalidad les pagará los gastos por obtención de licencias de conducir.

La Municipalidad tomará las medidas necesarias para que los trabajadores de recolección sepan conducir vehículos y camiones para casos de sustitución o por cualquier accidente o emergencia. La Municipalidad no cancelará los deducibles o las multas por infracción a la Ley de Tránsito cuando los mismos mediare culpa del funcionario.

#### **ARTICULO 40**

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

### **OTROS BENEFICIOS SOCIALES**

#### **ARTICULO 41**

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 laboren 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 servicio a la Municipalidad.

#### **ARTICULO 42**

En caso de permiso 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 C.C.S.S o el INS le da.
- b. Si la incapacidad persiste y fuera el trabajador declarado inhábil se acogerá a la pensión por invalidez que pudiera corresponderle.

#### **ARTICULO 43**

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

- a. Si ha laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, disfrutará de quince días hábiles de vacaciones.
- b. Si han laborado durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semana, disfrutarán de veinte días hábiles de vacaciones.
- c. Si han laborado un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, disfrutarán treinta días hábiles cada cincuenta semanas.
- d. Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el disfrute de sus vacaciones. Asimismo al momento del disfrute de las vacaciones de cada funcionario y por una única vez cada año, el trabajador recibirá un incentivo salarial de tres mil colones a partir del año dos mil.

#### **ARTICULO 44**

Salvo las causales que establece el artículo ochenta y uno del código de Trabajo la Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones (preaviso y cesantía) de los trabajadores por cualquier causa que a continuación se indica :

- a. Supresión de cargo.
- b. Jubilación.
- c. Fallecimiento

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

cada año laborado. Tal indemnización se pagará en un plazo no mayor de dos meses, a excepción del punto c, que se depositará en el Tribunal respectivo.

#### **ARTICULO 45**

En caso de que cualquier trabajador municipal quisiera dar por concluido su contrato de trabajo tendrá derecho a recibir el monto que por concepto le corresponde de prestaciones legales de la siguiente forma :

- a. De ocho años un 60%
- b. Hasta doce años un 100%

#### **ARTICULO 46**

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 esten realizando estudios superiores de la siguiente forma :

- a. ₡20.000.00 por deceso del trabajador
- b. ₡15.000.00 por deceso del cónyuge o compañero(a).
- c. ₡10.000.00 por deceso de hijos de conformidad con la regla del párrafo anterior de este artículo.
- d. ₡10.000.00 por deceso de algunos de los padres.

Para lo anterior los trabajadores deberán acreditar sus beneficiarios ante el Departamento de personal.

#### **ARTICULO 47**

La Municipalidad asignará un 25% del total del monto de las becas presupuestadas para la compra de materiales y uniformes escolares y se asignará a un hijo(a) del trabajador

#### **ARTICULO 48**

La Municipalidad colaborará con un aporte de tres mil colones de ayuda para los trabajadores que requieran anteojos, previa presentación de la solicitud del funcionario y copia de la factura.



#### **ARTICULO 49**

La jornada ordinaria de trabajo será a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de la siguiente forma :

- a. Planta Administrativa : trabajarán de lunes a viernes de 7 :00 a.m. a 4 :00 p.m.
- b. Los trabajadores de campo : Laborarán de lunes a viernes de 6 :00 a.m. a 3 :00 p.m.

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

#### **ARTICULO 50**

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

#### **ARTICULO 51**

La Municipalidad reconocerá al trabajador que sustituya a otro de mayor jerarquía el equivalente al 15% del salario del trabajador, eso se considerará como recargo de funciones.

### **DE LOS CONTRATOS DE TRABAJOS Y SALARIOS**

#### **X ARTICULO 52**

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

#### **ARTICULO 53**

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

#### **ARTICULO 54**

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

#### **ARTICULO 55**

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

#### **ARTICULO 56**

cuando por necesidad evidente se requiere nombramiento de un o varios trabajadores interinos el mismo no podrá ser hecho por la Municipalidad por más de tres meses. En todo caso la propiedad de dicho puesto deberá ser definida mediante la aplicación de las normas que la presente Convención Colectiva establece.

#### **ARTICULO 57**

Las 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 marzo.
- b. El ajuste del segundo semestre se negociará en el mes de junio, a efecto de que se incluya en el presupuesto ordinario en el mes de setiembre.
- c. en ningún caso el aumento podrá ser inferior al costo de la vida.

#### **ARTICULO 58**

Todo los ajustes y/o aumento salariales que se lleven a cabo, cualquiera que sea el mecanismo para ello, serán realizados al salario base.

#### **ARTICULO 59**

La Municipalidad continuará aplicando la Escala Salarial para el sector público establecida por la Ley 6835

#### **ARTICULO 60**

La erogaciones económicas que de la aplicación de los artículos de este capítulo resulten, deberán establecer forzosamente en el presupuesto ordinario de cada año o en el primer presupuesto extraordinario a partir de la vigencia de esta Convención.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **ARTICULO 61**

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 62**

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 63**

Esta convención no implica perjuicio para los trabajadores, de los derechos, prerrogativas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutan 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 en el Código de Trabajo y Código Municipal.

### **ARTICULO 64**

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

En fe de lo anterior firmamos en la Ciudad de santa Cruz Guanacaste, a las quince horas y treinta minutos del veintiocho de setiembre de mil novecientos noventa y ocho.

Por la Municipalidad :

María Cristina Arrieta Gutiérrez *M. Cristina Arrieta*

Osmán Guadamuz Sequelra

Marco Antonio Guevara Cruz *Marco Antonio Guevara*

Por los trabajadores :

José Zuñilga Zuñilga *José Zuñilga*

Carlos Ramírez Ramírez *CR*

Yllmar Baltodano Barrantes *Y. I. MAR-B. D. HOCLANO B*

*Albino Vargas Barrantes*  
ANEP  
Secretario General  
1-957-390



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
Departamento Relaciones de Trabajo	
Recibido a las	11:30 horas
Del	03 DIC 1998
	199
<i>Sampali</i>	
EMPLOYEE RECEIPT	