

Recibido a las 10:25 horas  
 23 NOV 1998 000035  
 Del \_\_\_\_\_ 199

*Kris*  
 FIRMA DE QUIEN RECIBE

000035

**CAPITULO 1**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO 1

Para efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo, se utilizarán las siguientes denominaciones:

- a. PATRONO: Municipalidad del Cantón de Talamanca, en la Provincia de Limón, podrá abreviarse Municipalidad o Institución.
- b. REPRESENTANTE PATRONAL: Estará representada en sus relaciones obrero patronales derivadas de la presente Convención Colectiva.  
 Por el presidente del Consejo Municipal, Alcalde Municipal, el Asistente del Alcalde, Asesor Legal, Auditor y todos aquellos funcionarios considerados en el artículo 5 del Código de Trabajo, conforme al nombramiento de sus cargo que serán definidos por el Alcalde Municipal.
- c. SINDICATO: Unión de Trabajadores de la Municipales de la Provincia de Limón, pudiendo abreviarse SITRAMUPL o Sindicato.
- d. TRABAJADORES: Todas aquellas personas física que presten personalmente sus servicios a la Municipalidad en relación de subordinación y devengando Salario. Para este efecto deberá tenerse presente lo que sobre el particular dispone al artículo 2 de la Convención Colectiva.
- e. CONVENCION: El presente documento, con todas sus cláusulas.

ARTICULO 2

La presente Convención tiene por objeto regular la relaciones jurídico-laborales y las estipulaciones socioeconómicas entre las partes a fin de promover el mejoramiento de las relaciones de trabajo en la Municipalidad; y determinar las condiciones y normas legales que se incorporan a los contratos de trabajos de todos los trabajadores de la Institución.

Su ámbito de aplicación es obligatorio para todos los trabajadores presente y futuros de la Municipalidad, independiente del lugar de trabajo y la forma contractual, relación laboral o condición con que trabajan.

ARTICULO 3

Las partes incorporan a esta Convención, en lo que sean presente, todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y sus Leyes conexas, así como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificadas por Costa Rica

ARTICULO 4

La Municipalidad reconoce a SITRAMUPL como el único representante Legal de los Trabajadores que laboran para la Institución; de conformidad con el artículo 339 del Código de Trabajo

ARTICULO 5

Corresponde al Alcalde Municipal la dirección superior de la administración de su personal, y las funciones específicas que esta Convención le atribuye. SITRAMUPL velará por el cumplimiento de esta Convención por parte de todo el personal de la Municipalidad.

ARTICULO 6

Tiene carácter de Ley Profesional para las partes se suscriben el presente documento, con todas sus cláusulas.

ARTICULO 6 B

Los integrantes de la Junta Directiva de SITRAMUPL conservarán el derecho de ingresar con el debido permiso de cada jefe de departamento a todos los centros para verificar el cumplimiento de las Leyes de Trabajo de la presente Convención Colectiva y de las demás disposiciones aplicadas.

Cuando SITRAMUPL considere la necesidad de efectuar reuniones con todos los trabajadores de un determinado departamento o sección podrá hacerlo previa autorización del Jefe respectivo, según la costumbre.

LA MUNICIPALIDAD suministrará toda aquella información solicitada por el Sindicato para el cumplimiento de su objetivo sindical y brindará toda cortesía a los delegados o representantes de SITRAMUPL, a fin de que su labor sea eficiente. Con iguales propósitos continuará brindando facilidad a la presente Convención Colectiva.

Para tales efectos se girarán las instrucciones pertinentes.

ARTICULO 6 C

La oficina de Personal permitirá la revisión del expediente del trabajador a solicitud de éste, esta revisión deberá hacerse en la Oficina de Personal, en caso de que el trabajador solicite fotocopia del expediente, la institución se la facilitará.

También podrán hacerlo las Comisiones de Junta de Relaciones Laborales y la Comisión de Salud Ocupacional.

**CAPITULO II**  
**JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

**ARTICULO 7**

Se establece la Junta de Relaciones Laborales , que en lo sucesivo se denominará LA JUNTA , que tendrá las funciones propias que señale esta Convención ;con el objeto de conocer todos los problemas laborales que como reclamos individuales o colectivos así se le presenten .Su criterio se elevará con carácter de aplicación vinculante al Alcalde Municipal. Siempre y cuando tales criterios estén conformes con las disposiciones que al respecto dicta el Código de Trabajo el Código Municipal y los reglamentos internos

Son funciones de la Junta;

a. Formular soluciones conciliatorias en los problemas individuales o colectivos que se susciten entre la Municipalidad y sus Trabajadores .

b. Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales , que la Municipalidad o el Sindicato le someten .

c. Rendir informes que le soliciten relaciones con la aplicación de la presente Convención , dentro de un plazo no mayor de QUINCE DIAS CALENDARIO .

**ARTICULO 8**

La Junta la integrarán; tres representantes patronales con sus suplentes, designados por el Concejo Municipal y tres representantes Sindicales con sus suplentes, nombrados por SITRAMUPL. Todos actuarán con independencia de criterio.

Todos los miembros de la Junta podrán ser removidos en cualquier momento a solicitud de sus representados; durarán en su cargo un año y podrán ser reelectos.

Su período de gestión se iniciará a partir del PRIMERO de agosto de cada año.

La Junta gozará de todas las comodidades para reunirse y atender todos sus asuntos

**ARTICULO 8 BIS**

Cada año se nombrará al presidente de la Junta el primer año le corresponde a al sindicato y el segundo a la parte patronal, el cual será alterno cada año. Además la Municipalidad Nombrará una secretaria a disposición de la

JUNTA para todos los asuntos de la Junta de Relaciones Laborales.

Son funciones de la secretaria de la Junta:

- 1-Levantar y redactar las Actas de la junta.
- 2-Firmar las actas de la Junta con los miembros de la junta
- 3-Notificar a las personas que la Junta Convoque.
- 4- Transcribir los acuerdos de la junta.

#### ARTICULO 9

La Junta sesionará ordinariamente una vez por mes al ser las 9:00 horas; y extraordinariamente cuando se den las circunstancias que prevee a solicitud de uno de sus miembros.

#### ARTICULO 10

El quórum de la Junta se formará con la asistencia cuando menos de cuatro de sus miembros con un mínimo de dos por cada parte. Las decisiones serán tomadas por simple mayoría de los votos presentes. A su criterio, las votaciones podrán ser nominales y hacerse constar en el acta .

#### ARTICULO 11

Los reclamos de trabajo, individuales o colectivos, pueden presentarse;

- a. Al Ejecutivo Municipal
- b. A la Junta
- c. A. SITRAMUPL

#### ARTICULO 12

Cuando el reclamo fuese hecho al Alcalde, La junta recibirá copia del mismo. Si la presentación se hiciera a la Junta, su Secretario lo notificará a el Alcalde Municipal, mediante el envío de una copia .

#### ARTICULO 13

#### DE LAS VOTACIONES

- a. Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales, deberán razonar su voto afirmativa o negativamente según su posición.
- b. Si un miembro de esta Junta tuviera un asunto pendiente en la Junta de Relaciones Laborales, éste no participará en la resolución de su caso.

- c. Cuando la Junta de Relaciones Laborales conozca algún asunto atribuible a sus funciones que esta Convención Colectiva de Trabajo establece , los empates eventuales que se produzcan en las votaciones , se resolverán de la siguiente manera ;
- c. 1 El caso será conocido nuevamente en la sesión inmediata y siguiente , o en una sesión extraordinaria con la aprobación de nuevos elementos .
- c. 2 De prevalecer el empate en la votación del asunto en discusión , éste será elevado a una SEGUNDA COMISION , la cual será conformada por los representantes legales tanto de la Municipalidad como del Sindicato debiendo pronunciarse esta segunda comisión en uno u otro sentido , en un plazo NO MAYOR DE OCHO DIAS HABILES .
- c. 3 Si persiste diferencia de criterio que impide una resolución firme , el afectado podrá agotar la vía Administrativa en los términos señalados en el artículo 402 inciso a , párrafo segundo del Código de Trabajo .

#### ARTICULO 14

La Junta deberá pronunciarse en cualquier reclamo Laboral sujeto a su competencia en el plazo perentorio de TREINTA DIAS a partir de la recepción salvo aquellos casos calificados en que se requiere prueba adicional

### **CAPITULO III** **JORNADA DE TRABAJO Y ASISTENCIA**

#### ARTICULO 15

- a. La jornada ordinaria máxima de trabajo que se laborará en la Municipalidad será de ocho horas como jornada diurna, 7 como jornada mixta y 6 como jornada nocturna de lunes a viernes
- b. Se respetarán todos los horarios actuales.
- c. El horario será fijado por el Alcalde para cada servicio en atención a las necesidades del público y a los intereses de la Municipalidad y podrá ser variado dentro de los límites antes señalados, cuando sin causar perjuicio grave a los empleados , sea conveniente o necesario para mejorar el servicio público que brinda la Municipalidad .
- d. El trabajo fuera de la jornada ordinaria solo podrá ser autorizado por la Jefatura del departamento quien lo

e) comunicará con un mínimo de tres horas de anticipación, salvo en caso de urgencia que se avisará en el acto.

ARTICULOS 15 BIS

La Municipalidad reconoce al derecho de libre acceso a los centros de trabajo que tienen los miembros directivos del Sindicato o los del comité de base para realizar toda clase de actividades propias de su cargo. De acuerdo a lo normado en el artículo 6B de esta Convención.

Lo anterior con coacción de conflictos laborales o constar el estricto cumplimiento de lo pactado en la presente Convención Colectiva, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones aplicables. Para ello se comunicará al Alcalde o encargado de personal especificando en cuanto tiempo y personal con el que se requiere reunir.

ARTICULO 16

Se entenderá por HORAS EXTRAS las que el trabajador labore en exceso de las jornadas ordinarias máximas señaladas en el artículo anterior, salvo los casos legales establecidos en el artículo 140 del Código de Trabajo del reconocimiento de la jornada adicional.

ARTICULO 17

Para determinar el salario a pagar por cada hora extra que labore, se aplicará la siguiente escala.

- a. Las primeras cuatro horas se pagarán tiempo y medio.
- b. Más de cuatro horas se pagarán doble
- c. Los días feriados por ley o por Convención Colectiva se pagaran doble las primeras 8 horas más de 8 horas se pagarán triple.

ARTICULO 18

El trabajador que no puede asistir al trabajo por cualquier causa, debe hacer la justificación a su jefe del departamento al día siguiente, exponiéndole la causa de su ausencia.

ARTICULO 19

Los jefes de Departamento deben de informar a la Dirección del Departamento de Personal, las ausencias de cualquier causa de los empleados a su cargo, con el fin de que las anoten en los prontuarios (licencias, ausencias justificadas o injustificadas, vacaciones).

ARTICULO 20

- a. La Municipalidad concederá **UNA HORA** como tiempo de alimentación, en beneficio de los trabajadores que laboren jornada continua. El tiempo a que se refiere este artículo, se entiende incorporado a la jornada de trabajo y por ello sujeto a pago.
- b- Además, tendrán derecho a Quince Minutos en la mañana y Quince minutos en la Tarde para la hora de café y que será regulada por le jefe del departamento para que no perjudique la atención al público.

**CAPITULO IV**  
**SALARIO Y DECIMO TERCER MES**

ARTICULO 21

Los aumentos de salario que pagará la Municipalidad será de un 10% ( Diez por ciento) sobre el salario base. El mismo se hará efectivo en la primera modificación presupuestaria que realice la Municipalidad con posterioridad al aumento de cada semestre.

ARTICULO 22

La Municipalidad pagará cada dos semanas a sus trabajadores el Equivalente a lo que corresponde a quince (15) días de salario total.

Asimismo, reconocerá los pasos anteriores a los trabajadores que provengan de otras Instituciones del Estado (MINISTERIOS, AUTONOMAS, SEMIAUTONOMAS, MUNICIPALIDADES Y EMPRESAS PUBLICAS) o que hayan laborado con la MUNICIPALIDAD. Se registrá por lo establecido en las resoluciones y decretos emitidos por la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la República.

ARTICULO 22 BIS

Por cada cinco años de servicio se reconocerá un 4% (cuatro por ciento) de incremento salarial sobre el salario base denominándose QUINQUENIO sin limite hacia el futuro y para efectos de vigencia rige a partir del 1 de enero de 1999.

Por el primer quinquenio	4%
Por el segundo quinquenio	8%

Por el tercer quinquenio	12%
Por el cuarto quinquenio	16%
Por el quinto quinquenio	20%
Por el sexto quinquenio	24%

#### ARTICULO 23

- a) Todo trabajador recibirá en diciembre además de su salario ordinario un aguinaldo que se calculará según lo establecido en la ley de Aguinaldo y sus reformas. Asimismo, la Municipalidad otorgará el aguinaldo a todos sus trabajadores a más tardar la segunda semana de cada diciembre.
- b) Todo trabajador recibirá en el mes de enero además de su salario un salario escolar que será de un 8.33% (ocho punto treinta y tres por ciento) sobre el salario total de enero a diciembre de cada año rige desde enero de 1998.

#### ARTICULO 24

La Municipalidad reconocerá un aumento a todos los trabajadores del departamento de recolección por una sola vez rige a partir del mes de noviembre de 1994.

#### ARTICULO 25

La Municipalidad revisará conjuntamente con los dirigentes del Sindicato signatario, de la presente Convención colectiva de Trabajo en el mes de junio para conocer de vida, y así acordar nuevos reajustes salariales, que regirán en el segundo semestre del año. Así mismo a solicitud del Sindicato signatario dos meses antes como máximo de la elaboración del presupuesto ordinario del año en ejercicio para el año subsiguiente, conjuntamente se sentarán a analizar y a estudiar el costo de la vida para acordar nuevo reajuste salarial.

#### ARTICULO 25 Bis.

Se establece la siguiente compensación económica sobre el salario base de la escala de sueldos de la ley de salarios de la administración pública, para el personal de la administración Tributaria que se encuentre sujeto, en razón de sus cargos, a la prohibición contenida en el artículo 113 del Código de normas y procedimientos tributarios;

- a) De un 65% para los profesionales a nivel de licenciatura en el área específica de actividad.
- b) De un 45% para los profesionales a nivel de Bachiller
- c) de un 30% para los profesionales a nivel de diplomado
- d). De un 25% para los que hayan aprobado el tercer año o bien

- d) De un 25% para los que hayan aprobado el tercer año o bien tengan una combinación académica equivalente; en todos los casos dentro de la disciplina antes citada o dos años de experiencia en los puestos. De Acuerdo a la ley 5867 publicado en la gaceta 246 del 27-12-75 reformado por la ley 6999 del 17-9-85 y reformado por el decreto 23669 del 31-1-94

#### ARTICULO 26

La MUNICIPALIDAD se compromete en hacer las modificaciones correspondientes de las acciones de personal con desglose a saber: SALARIO BASE, ANUALIDADES, INCENTIVOS, ETC.

### **CAPITULO V** **VACACIONES**

#### ARTICULO 27

Los trabajadores de esta Municipalidad amparados por la presente Convención Colectiva disfrutaran anualmente, y como lo estipula el código de trabajo vigente después de 50 semanas de trabajo, de un periodo de vacaciones pagados, y el que se determinará conforme a la siguiente escala:

VACACIONES	DIAS DE DISFRUTE
A- De la primera hasta la cuarta inclusive	18 días hábiles
b- De la quinta hasta la sétima inclusive	22 días hábiles
c- En la octava	25 días hábiles
d- A partir de la novena	30 días hábiles

Para efectos de Distribución de los días en que el empleados disfrutará de sus vacaciones anuales, no se tendrán en cuenta los Sábados, días de descanso semanal, ni los feriados que contempla el artículo 147 del Código de trabajo.

Además los servidores de ésta Municipalidad, tendrán derecho a un subsidio condicionado a que el trabajador cumpla sus vacaciones; dicho subsidio será de ¢ 20.000.00 (veinte Mil colones) del primer año de vigencia de esta Convención, 30.000.00 (treinta mil) el segundo 40.000.00 (cuarenta Mil) el tercero 50.000.00 (cincuenta mil) el cuarto año La suma antes señalada se la entregará la Municipalidad a la trabajadora salir de vacaciones, en los casos que por índole de trabajo; el trabajador no pudiera disfrutar de su periodo de vacaciones: la Municipalidad le reconocerá el subsidio.

ARTICULO 28

Las vacaciones se concederán con base en el salario que está percibiendo el momento de disfrute el beneficio. El goce de vacaciones es obligatorio y el período correspondiente no puede fraccionarse, excepto en los casos especiales en que contempla el código de Trabajo.

Los Jefes de los diferentes departamentos elaborarán el cuadro de vacaciones del personal a su cargo, el cual deberá remitirse en la primera semana del año, al Alcalde Municipal, el cual velará por su cumplimiento.

**CAPITULO VI**  
**LICENCIAS**

ARTICULO 29

Las licencias sin goce de salario por períodos de tres días serán concedidas por el jefe inmediato, las que excedan de tres días hasta sesenta, solo podrá concederlas el Alcalde Municipal.

ARTICULO 30

Toda licencia por períodos superiores a los tres días, deberá solicitarse y concederse por escrito, exceptuando estos casos:

- a. Por muerte de pariente en primer grado
- b. Por enfermedad grave del cónyuge e hijo del empleado
- c. Casos señalados en los incisos "d" "e" del artículo 34
- d. Enfermedad del trabajador

En todos los casos deberá aportarse justificación por medio de comprobante.

ARTICULO 31

La licencia con goce de sueldo se otorgará en los siguientes casos:

- a. En caso de Matrimonio del trabajador, concederá licencia por seis días hábiles.
- b. Por fallecimiento del Cónyuge, compañero o compañera permanente

- c. En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijo del trabajador podrá concederse licencia hasta por diez días hábiles. Deberá presentar justificación comprobada.
- d. En caso de maternidad a las trabajadoras, un mes antes y tres después del parto.
- e. A la madre adoptiva se le conceden los beneficios que establece el inciso "d" excepto el mes anterior al nacimiento, siempre que el adoptivo sea menor de dos años. NO obstante para efectos de pago solo cancelará la Municipalidad lo correspondiente a un mes calendario previa presentación del documento legal.
- f. La Municipalidad otorgará a la madre trabajadora a partir de la finalización del período indicado en el inciso "d", medio día hábil adicional por mes para que lleve a su hijo a consulta médica, hasta que cumpla un año, debiendo solicitar de previo el permiso con el jefe de departamento. Deberá presentar constancia de asistencia a la C.C.S.S.
- g. A las madres se les concederá una hora diaria durante seis meses en el período de lactancia de sus hijos, no entendiéndose ésta como hora de almuerzo.
- h. Los trabajadores gozarán de licencia para adiestramiento de conformidad con el artículo 149 inciso "c" y sus disposiciones 1,2,3,4,5,6,7, inclusive del Código Municipal.
- i. Los trabajadores Municipales gozarán además las, que establecen los incisos "a", "b", "c" y "ch" del artículo 150 del Código Municipal.
- j. La Municipalidad a través del Alcalde Municipal, concederá licencia hasta por 8 (ocho) días al trabajador, en caso de calamidad doméstica, incendió, inundación, derrumbe etc. El Alcalde estudiará la gravedad del caso.
- Así mismo colaborará con una ayuda económica u otros materiales a los perjudicados, para que el trabajador perciba esta ayuda deberá ser comprobado por la Junta de Relaciones Laborales, los que tendrán a su cargo el estudio y determinar la ayuda que se debe darse.
- k. La Municipalidad le dará tres días con goce de salario al trabajador cuando su esposa o compañera de luz a un niño (a).

**CAPITULO VII**  
**DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

**ARTICULO 32**

Son obligaciones de los trabajadores:

- a. Cumplir con la jornada de trabajo que esta Convención establece.
- b. Asistir puntualmente a su trabajo todos los días hábiles establecidos por Ley.
- c. Cumplir con la mayor diligencia y buena voluntad, la órdenes de su Jefe, relacionadas con el servicio y los deberes del puesto que desempeña.
- d. Aplicar todo su esfuerzo y dedicación necesarias para el mejor desempeño de sus funciones.
- e. Auxiliar en su trabajo a cualquiera de los demás, cuando su jefe o quien lo represente, lo indique.
- f. Atender con diligencia, corrección y cortesía al público que acude a las oficinas de la Municipalidad.
- g. Cumplir esta convención, así como las normas internas vigentes y las que en el futuro convivieran sin perjuicio de que puedan hacer valer los derechos ,si en alguna forma se consideren lesionados.
- h. Cuidar la apariencia personal en cuanto a higiene y limpieza.
- i. Velar por dar el uso adecuado a las máquinas, el mobiliario, los útiles y el equipo propiedad o al servicio de la Municipalidad.
- j. Ser disciplinado, respetuoso y cortés con los Jefes y compañeros.
- k. Informar al jefe, sin demora, cualquier irregularidad que conozca relacionada con el funcionamiento de la Municipalidad.
- l. Observar buena conducta y correctas costumbres dentro de la Municipalidad.

**ARTICULO 33**

Se prohíbe a los trabajadores:

- a. Dedicar tiempo laborable para asuntos ajenos a la Municipalidad.
- b. Ausentarse del trabajo, salvo por causa justificada y previo permiso del jefe.
- c. Acudir al trabajo o laborar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.
- d. Mantener conversaciones innecesarias con compañeros o extraños en perjuicio de su trabajo.
- e. Cumplir con los Incisos "a", "b", "c", y "ch" del artículo 152 del Código Municipal.

**CAPITULO VIII**  
**REGIMEN DICIPLINARIO**

**ARTICULO 34**

Las faltas o contravenciones a la presente Convención o a disposiciones complementarias, de acuerdo con los Artículos 72 y 81 de Código de Trabajo, se sancionarán por los medios siguiente de manera progresiva:

- a. Amonestación verbal o escrita del jefe.
- b. amonestación escrita del Ejecutivo Municipal.
- c. Suspensión sin goce de sueldo, de uno a ocho días.
- d. Despido sin responsabilidad patronal.

En caso de extrema gravedad, a solicitud del jefe, el Ejecutivo Municipal podrá imponer la sanción que a su juicio corresponda sin sujetarse a la progresión anterior, de conformidad con el inciso "L" del artículo 81 del Código de Trabajo.

Cuando se denuncie o se presuma que un trabajador ha cometido una o más faltas cuya gravedad pueda llegar a configurar una causal de suspensión o despido justo, de inmediato el asunto deberá ser puesto en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales.

Si se Procede al levantamiento de expediente administrativo, deberá oírse al trabajador investigado para que brinde las explicaciones o aclaraciones que desee, y ofrezca la prueba de descargo.

Las sanciones por estas faltas serán analizadas y sancionadas dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a que originaron las ausencias y vistas por medio de la Junta de Relaciones Laborales.

#### ARTICULO 35

Se considerará ausencias la inasistencia a un día completo de labor. Si el trabajador con jornada continua se presentará quince minutos después de los establecido en su horario, la falta será considerada como una ausencia injustificada. Si es de jornada fraccionada se computará como media ausencia injustificada. No se pagará salario por ausencias injustificadas.

#### ARTICULO 36

Las llegadas tardías injustificadas, computables a final de un mismo mes calendario, se sancionarán de la siguiente manera:

- a. De una a cinco llegadas tardías, amonestación verbal.
- b. Por seis llegadas tardías, amonestación escrita.
- c. Por siete llegadas tardías, suspensión hasta por dos días
- d. por ocho llegadas tardías, suspensión hasta por cinco días
- e) Por nueve y más llegadas tardías, suspensión hasta por ocho días.
- f). Por más de nueve llegadas tardías, despido sin responsabilidad patronal.

Desde el momento en que la Junta de Relaciones Laborales tenga conocimiento de las mismas correrá la prescripción de acuerdo al artículo 603 del Código de Trabajo.

En caso de que la parte patronal no se presente o no lo haga de conocimiento de la junta, el derecho a sanción prescribirá.

En caso de que la ausencia se origine de la representación de los trabajadores, será potestad del Ejecutivo proceder a la sanción.

ARTICULO 37

Se considera abandono de trabajo la dejación de la labor objeto del contrato dentro del curso de la jornada ordinaria.

Para calificarlo, no es necesario que el trabajador salga del lugar donde presta sus servicios, bastará, que de modo evidente, abandone la labor que se le confió.

Para efecto de sanción, se procederá de la siguiente manera:

- a. Primera vez, amonestación escrita.
- b. segunda vez, seis días de suspensión sin goce de salario.
- c. tercera vez diez días de suspensión sin goce de salario.
- d. cuarta vez, despido sin responsabilidad patronal

Estas sanciones serán computables en periodos de tres meses calendario.

**CAPITULO 1X**  
**JUBILACION Y PRESTACIONES LEGALES**

ARTICULO 38

Al cumplir la edad y cuotas requeridas el trabajador adquiere el derecho a la jubilación, la cual será efectiva el primer día del mes siguiente a la fecha en que cumple esa edad.

Ese termino puede ser ampliado mediante solicitud escrita a la Municipalidad hasta que cumpla como máximo, sesenta y cinco

(65) años de edad. La prórroga de la relación y se efectuará por periodos anuales, de acuerdo con la edad que cumpla el trabajador, y de acuerdo al criterio médico de la Caja Costarricense del Seguro Social, se reserva el derecho de no autorizar dicha prórroga. No obstante lo anterior, el trabajador puede acogerse por su propia voluntad al retiro, cumplida la edad de jubilación que se Señale la C.C.S.S.

PRESTACIONES LEGALES

ARTICULO 39

1) El trabajador podrá ponerle término al contrato de trabajo sin justa causa, y se hará acreedor al pago de cesantía.

Hasta un total máximo tres trabajadores por año podrán acogerse a este beneficio. No obstante, siempre deberán notificar por escrito esa decisión con base en las siguientes reglas:

- a. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

La notificación escrita indicada podrá ser omitida siempre que se pague a la contraparte la suma de dinero que corresponda al plazo que debió habersele otorgado conforma las anteriores reglas.

- 2) Al trabajador al que se le despida sin justa causa deberá la Municipalidad pagarle el auxilio de cesantía que le corresponda, indemnización que se determinará en función de lo siguiente:
- a. Después de un trabajo continuo no menor de dos meses y un día; ni mayor de seis, con un importe igual a diez días de salario.
  - b. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, con un importe igual a veinte días de salario.
  - c. Desde la fecha de ingreso del trabajador hasta el aniversario cumplido un mes de salario por cada año de trabajo

#### REGLAS COMUNES AL PREAVISO Y AL AUXILIO DE CESANTIA

##### ARTICULO 40

La indemnización correspondiente se calculará sobre el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de su relación y o la fracción menor resultante, si no hubiere ajustado ese término más un 30% del monto total. Para los efectos de este artículo se considerará salario todas las sumas pagadas al expleado, e igualmente las que se le haya acreditado, que correspondan a sueldos extraordinarios o beneficios incluidos en el contrato de trabajo.

#### **CAPITULO X**

#### ADMINISTRACION Y CALIFICACION DEL PERSONAL

##### ARTICULO 41

Todos los aspectos relativos a selección o ingreso de trabajadores, clasificación y reasignación de puestos, promociones, remociones, serán potestad del Alcalde Municipal; teniendo este como órgano asesor al departamento de personal.

##### ARTICULO 42

La condición del trabajador en la Municipalidad puede ser:

- a. OCASIONAL; Cuando las funciones a realizar se enmarquen dentro de los trabajos denominados a tiempo fijo o para obra determinada conforme las previsiones de los Art. 26, 27 y 31 del Código de Trabajo, en cuyo caso, será necesario que exista un contrato escrito de trabajo que regule los términos de esa prestación de servicios
- b. A PRUEBA; Durante los dos meses de servicio, ya sea que se les contrate por tiempo indeterminado o sea ascendido o trasladado. En ese período se evalúan y califican la capacidad, dedicación y actitud al cargo que ocupa.  
Esta calificación debe hacerse por escrito.  
Si el nuevo trabajador no supere a juicio de sus superiores ese período, podrá darse por terminada la prestación de servicios sin responsabilidad patronal, en los extremos de preaviso y auxilio de cesantía.  
Si el trabajador antiguo ascendido o trasladado no superará este período, será reubicado, preferentemente en el puesto anterior o, en su efecto, en otro de la misma categoría.
- c. EN FIRME; Cuando supere el período de prueba. Si una vez concluido el período de prueba la Jefatura correspondiente no se manifiesta, el trabajador considerará nombrado en firme, salvo que el puesto esté vacante en forma temporal.

#### ARTICULO 43

El trabajo de mujeres, menores y aprendices se regirá, por lo que señala el Código de Trabajo.

### CLASIFICACION, RETRIBUCION Y RECALIFICACION DE PUESTOS

#### ARTICULO 44

Se establece un manual de Clasificación de Puestos, el cual contendrá las especificaciones de clase, las cuales no agotan los deberes asignados a cada puesto. Corresponde al Departamento de Personal y al Ejecutivo de la Municipalidad, en conjunto con la Junta de Relaciones Laborales del Sindicato, la preparación y actualización de esas especificaciones, que serán revisadas cada dos años

#### ARTICULO 45

El trabajador que ingrese a prueba, recibirá el sueldo básico de la escala de salario, de acuerdo con la categoría que le corresponde al puesto que ocupe.

Cuando ocurra un traslado, el trabajador recibirá el mismo salario que devengaba en el puesto anterior.

Cuando ocurra un ascenso, el trabajador tiene derecho a recibir como salario el básico del nuevo puesto más las acumulaciones de pasos por años de servicio eficientes, de acuerdo con la Tabla de Salarios. Si el resultado de esa suma fuere menor el salario

Salarios. Si el resultado de esa suma fuere menor el salario devengado en el puesto anterior, el salario no sufrirá variación.

En caso contrario, se procederá a dividir el salario base si éste es igual o menor del personal ausente entre quienes realicen la labor; obligándose éstos a mantener el mismo nivel de rendimiento. Para lo cual, cada jefe inmediato reportará por mes los días a distribuir y quince(15) días después del cierre mensual se hará el pago respectivo.

#### ARTICULO 46

Si como consecuencia de una reforma a la Tabla de Salarios o una recalificación de un puesto se fijará una escala diferente, la nueva remuneración se ajustará sumando al sueldo básico los pasos acumulados por años de servicios eficientes. En ningún caso, el sueldo del trabajador será reducido.

### INGRESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

#### ARTICULO 47

- Para ingresar al servicio dentro del régimen municipal se requiere:

- a) Satisfacer los requisitos mínimos que fije el Manual descriptivo de puestos para la clase de puesto de que se trata.
- b) Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos contemplados en esta ley y sus reglamentos.
- c) Ser escogido de la nómina enviada por la oficina encargada de seleccionar al personal.
- d) Prestar juramento ante el alcalde municipal, como lo estatuye el artículo 194 de la Constitución Política de la República.
- e) Firmar una declaración jurada garante de que sobre su persona no pesa impedimento legal para vincularse laboralmente con la administración pública municipal.
- f) Llenar cualquiera otros requisitos que disponga los reglamentos y otras disposiciones legales aplicadas.

La carrera administrativa se pagará porcentualmente por medio de una tabla de acuerdo a los años y los estudios realizados.

Para el porcentaje y regulaciones se nombrará una comisión bipartita entre la Municipalidad y Sitramupl para tal fin.

MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTO GENERAL, DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

ARTICULO 48

- Las municipalidades adecuarán y mantendrán actualizado el Manuel Descriptivo de Puestos General, con base en un Manual descriptivo integral para el régimen municipal. Contendrá una descripción completa y sucinta de las tareas típicas y suplementarias de los puestos, los deberes, las responsabilidades y los requisitos mínimos de cada clase de puestos, así como otras condiciones ambientales y de organización. El diseño y la actualización del Manual descriptivo de puestos general estará bajo la responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y Sitramupl.

Para elaborar y actualizar la escala de sueldos las instancias competentes podrán solicitar colaboración a la Dirección General de Servicio Civil.

ARTICULO 49

- Para los efectos del inciso b) del artículo anterior, las municipalidades enviarán a la Contraloría General de la República, para su aprobación, una relación de puestos con el detalle de categorías, asignaciones a estas, clasificaciones y salarios de cada puesto, agrupados por unidades administrativas.

ARTICULO 50

La Municipalidad proveerá los instrumentos, útiles y material necesarios para el buen desempeño de las labores de sus empleados tratará de mantener óptimas condiciones de trabajo para su personal.

ARTICULO 51

La Municipalidad se compromete a proporcionar el equipo y elementos de protección personal a todos aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus tareas estén expuestos a accidentes de trabajo, enfermedades o labores insalubres. El trabajador está obligado totalmente al mantenimiento y uso de dichos equipos y elementos se sopena de incurrir en falta grave, y asistir a los programas que procuren su capacitación en la materia de Salud Ocupacional.

ARTICULO 52

La Municipalidad proveerá de 3 uniformes por año de buena calidad, capas, guantes e implementos de trabajo a todos aquellos puestos que por las características de su labor, así lo requieran.

En caso de deterioro de algunas de las prendas la Municipalidad procederá a su reposición contra la presentación de la prenda dañada, siempre y cuando la causa del daño no sea imputable al trabajador; en caso de uniformes, éstos nunca podrán proveerse en un número menor de tres por año.

#### INGRESO DE LOS EMPLEADOS

##### ARTICULO 53

Además de las otras condiciones estipuladas en esta Convención, para ingresar como trabajador se requiere;

- a. Conocer las condiciones de la presente Convención.
- b. En igual de condiciones la Municipalidad otorgará preferencias al de nacionalidad costarricense.
- c. Reunir los requisitos de preparación y experiencia establecidos para el puesto, en el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad.
- d. Además las que se estipulan en los incisos a, b, c, del artículo 143,144 del Código Municipal.

##### ARTICULO 54

El ingreso del aspirante se sujetará a la categoría en que se encuentre calificado el puesto a desempeñar, en el Manual Descriptivo de empleos.

Cuando por inopia comprobada se trata de contratar personal en puestos cuyas especificaciones exijan poseer título académico, o cuando sea preciso nombrar profesionales, el Ejecutivo Municipal podrá fijar la remuneración en la categoría y pasos salariales que correspondan al candidato, con la autorización del Concejo Municipal.

##### ARTICULO 55

Cuando se hace un concurso, el Alcalde Municipal acepta la proposición, nombrará al candidato elegible, como trabajador a prueba, durante un período no mayor de tres meses. Durante el período de prueba, el jefe deberá comunicar al Alcalde Municipal cualquier deficiencia que observe acerca del comportamiento y capacidad del trabajador.

ARTICULO 56

La elección de los trabajadores que integren la lista de ganador o ganadores, se hará con fundamento en los siguientes criterios:

- A. conocimiento práctico y experiencia en el puesto
- B. Antigüedad como servidor de la Institución
- C. Puntualidad, asistencia y récord disciplinario
- E. Título o grado académico, cuando así lo exija el manual descriptivo de puesto
- F. También se considerarán aquellos estudios o experiencia que sobre pasan los mínimos establecidos del MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTOS y que resulten afines al puesto Concursado.

ARTICULO 57

Antes de concluir el período de prueba, el jefe informará al Alcalde Municipal sobre la labor desempeñada por el trabajador a efectos de decidir su nombramiento en firme.

ARTÍCULO 58

- El personal se seleccionará por medio de pruebas de idoneidad, a las cuales se admitirá únicamente a quienes satisfagan los requisitos prescritos en el artículo 116 del código Municipal. Las características de estas pruebas y los demás requisitos corresponderán a los criterios actualizados de los sistemas modernos de reclutamiento y selección y corresponderán a reglamentaciones específicas e internas de las municipalidades. Para cumplir con este artículo, las municipalidades podrán solicitar colaboración técnica a la Dirección General de Servicio Civil.

ARTÍCULO 59

- Las municipalidades mantendrán actualizado el respectivo Manual para el reclutamiento y selección, basado en el Manual general que fijará las pautas para garantizar los procedimientos, la uniformidad y los criterios de equidad que exige este Manual General para el reclutamiento y selección será responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, mediante la instancia técnica que disponga para este efecto.

ARTICULO 60

- No podrán ser empleados municipales quienes sean cónyuges o parientes, en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, de alguno de los concejales, el Alcalde, el Auditor,

- los Directores o Jefes de Personal de las unidades de reclutamiento y selección de personal ni, en general, de los encargados de escoger candidatos para los puestos municipales.

La designación de alguno de los funcionarios enunciados en el párrafo anterior no afectará al empleado municipal cónyuge o pariente de ellos, nombrado con anterioridad.

#### ARTICULO 61

- Al quedar una plaza vacante, la municipalidad deberá llenarla de acuerdo con las siguientes opciones:

- a) Mediante ascenso directo del funcionario calificado para el efecto y si es del grado inmediato.
- b) Ante inopia en el procedimiento anterior, convocará a concurso interno entre todos los empleados de la Institución.
- c) De mantenerse inopia en la instancia anterior, convocará a concurso externo, publicado por lo menos en un diario de circulación nacional y con las mismas condiciones del concurso interno.

#### ARTICULO 62

- En cualquier procedimiento citado en el artículo anterior, deberá atenderse, total o parcialmente, según corresponda, lo dispuesto en el artículo 116 del Código Municipal.

#### ARTICULO 63

Como resultado de los concursos aludidos en los incisos b) y c) del artículo (125 del código Municipal) la Oficina de Recursos Humanos presentará al alcalde una nómina de elegibles de tres candidatos como mínimo, en estricto orden descendente de calificación. Sobre esta base, el alcalde escogerá al sustituto.

Mientras se realizará el concurso interno o externo, el alcalde podrá autorizar el nombramiento o ascenso interino de un trabajador hasta por un plazo máximo de dos meses, atendiendo siempre las disposiciones del artículo 116 del código Municipal.

Si algún trabajador siente lesionado sus intereses al participar en un concurso lo puede apelar ante la junta de Relaciones laborales quienes harán las investigaciones y rendirán un informe dentro de los quince días de haber recibido la apelación.

#### ARTICULO 64

- El servidor que concurse por oposición y cumpla con lo estipulado en el artículo 116 del Código Municipal, quedará

- elegible si obtuviere una nota mayor o igual a 70. Mantendrá ésta condición por un lapso de un año, contado a partir de la comunicación.

#### ARTICULO 65

- Previo informe y consulta de permutas y traslados horizontales de los servidores con sus jefes inmediatos, el alcalde podrá autorizar estos movimientos, siempre que no les causen evidente perjuicio y cuando satisfaga una necesidad real de la municipalidad.

#### ARTICULO 66

- Todo servidor municipal deberá pasar satisfactoriamente un período de prueba hasta de tres meses de servicio, contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento.

### ASCENSOS

#### ARTICULO 67

Se considerará ascenso la promoción del trabajador a un puesto superior, dentro de los comprendidos en el Manual Descriptivo de Empleos o Puestos.

#### ARTICULO 68

Toda vacante se llenará mediante ascenso, de conformidad con las disposiciones de esta Convención. Cuando por circunstancias imprevisibles y muy justificadas, determinaré que la aplicación del sistema de promoción es inconveniente para los intereses de la Municipalidad el Alcalde Municipal procederá a nombrar a quien corresponda.

#### ARTICULO 69

Ningún jefe podrá oponerse a que sus subalternos participen en concursos ni a que sean ascendidos o trasladados.

#### ARTICULO 70

Para concurso de ascenso, la falta del requisito de Bachillerato en Ciencias o en Letras o de conclusión de estudios de Enseñanza Media, cuando el Manual Descriptivo de Empleados lo contempla, no inhibe a esos trabajadores con un mínimo de tres años de experiencia a participar.

ARTICULO 71

Toda plaza vacante será sacada a concurso interno, salvo los puestos de confianza.

Tiene derecho a participar en el concurso, los trabajadores ubicados en las tres categorías inferiores más próximas, siempre que reúnan los requisitos de preparación y experiencia exigibles en las especificaciones de clase del puesto.

**MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTO GENERAL, DE LOS SUELDOS Y SALARIOS**

ARTICULO 72

Las municipalidades adecuarán y mantendrán actualizado el Manual Descriptivo de Puestos General, con base en un Manual descriptivo integral para el régimen municipal. Contendrá una descripción completa y sucinta de las tareas típicas y suplementarias de los puestos, los deberes, las responsabilidades y los requisitos mínimos de cada clase de puestos, así como otras condiciones ambientales y de organización. El diseño y la actualización del Manual descriptivo de puestos general estará bajo la responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales.

Para elaborar y actualizar la escala de sueldos las instancias competentes podrán solicitar colaboración a la Dirección General de Servicio Civil.

ARTICULO 73

Para los efectos del inciso b) del artículo anterior, las municipalidades enviarán a la Contraloría General de la República, para su aprobación, una relación de puestos con el detalle de categorías, asignaciones a estas, clasificaciones y salarios de cada puesto, agrupados por unidades administrativas.

ARTICULO 74

Para efectos de esta Convención los trabajadores tendrán los siguientes beneficios:

- a- La municipalidad continuará con su política de no efectuar despidos sin justa causa salvo por las previstas en el código de trabajo y el código Municipal. Las que deberán ser demostradas ante la Junta de Relaciones Laborales.
- b- Cuando la Municipalidad despide algún trabajador sin justa causa o sin haber agotado los procedimientos señalados por esta Convención, se Procederá a la reinstalación con sus respectivos salarios caídos y además garantías de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo.

- c- Cuando por intransigencia de la Municipalidad, un conflicto de despido o suspensión, tenga que ventilarse en los TRIBUNALES DE TRABAJO, y se demuestre ahí, que el trabajador tenía razón, esta le pagará además de lo que le corresponda por ley, seis meses de salarios por daños y perjuicios.
  - d- La Municipalidad se compromete a realizar una fiesta a todo su personal en un lugar adecuado todos los años el 31 de agosto (DIA DEL REGIMEN MUNICIPAL) dicha fiesta será de carácter familiar, por lo tanto no mediarán bebidas alcohólicas.
  - e- Todos los empleados de esta Municipalidad seguirán gozando de los días feriados a que tienen derecho los empleados públicos incluyendo el día del Régimen Municipal y el día de la ASAMBLEA GENERAL DE SITRAMUPL PARA LA ELECCION DE JUNTA DIRECTIVA.
  - f- En cuanto a viáticos se refiere, a todo el personal sin excepción se le pagará por lo que establece la el reglamento de la contraloría General de la República, con previa autorización del Alcalde.
  - g- Cuando las autoridades médicas le prescriban prótesis o anteojos que no sean de lujo a un (a) empleado(a), la Municipalidad le otorgará el SETENTA Y CINCO por ciento (75%) del valor.
  - h- Cuando por trámites de indemnización o prestaciones legales se trate, La Municipalidad le gestionará éstos lo más rápido posible.
  - i- En caso de incapacidad otorgada por C.C.S.S. o el I.N.S., la Municipalidad le pagará al empleado (a) con agilidad la diferencia hasta completar el 100% de su salario mientras dure dicha incapacidad, este beneficio deberá ser pagado a los empleados en el pago que corresponde.
- Cualquier empleado (a) que por su condición física o causas ajenas a su voluntad no pueda realizar la labor en el puesto que se le asigne, deberá ser trasladado a otro sin demerito de su salario.
- j- En caso de nacimiento de cada hijo reconocido por el (la) trabajador (a) la Municipalidad le otorgará un a ayuda de \$25.000.00 (veinticinco mil colones) previa presentación del documento legal correspondiente.
  - k- La municipalidad le dará al trabajador como ayuda por el fallecimiento del:
  - l.- Cónyuge, compañero o compañera permanente aunque no exista vínculo matrimonial, padre o madre por una única vez, hijos,

hermanos del trabajador la suma de cien mil colones. (100.000.00). Girándose el monto correspondiente previa presentación de atestados que demuestre el parentesco, así como también el acta de Defunción. En el caso de Compañero o compañera el mismo deberá estar reportado en el expediente que lleva el departamento de personal, que para tal efecto el sindicato girará circulares para que los empleados Municipales reporten su estado civil, no haciendo las partes responsables de los trabajadores que no formalicen esos requisitos.

2.- Y por el fallecimiento de un trabajador se le dará al beneficiario que éste determine, la suma de ciento veinte mil colones (120.000.00) para ayuda en gastos de entierro.

1- La Municipalidad le otorgará BECAS mensuales no reembolsables a los trabajadores y los hijos de los trabajadores en la siguiente forma:

<u>TOTAL</u>	<u>NIVEL ACADEMICO</u>
25	Secundaria
20	Universitaria
35	Primaria

De las anteriores se concederán 2 becas de honor, el sindicato se encargará de la selección de los beneficiarios de las becas cumpliendo con los requisitos del reglamento de becas

m) La Municipalidad incentivará, exaltaré y dará a conocer la labor de los funcionarios del departamento de sanidad el 5 de junio día mundial del medio ambiente.

n) La municipalidad se compromete a promover la asignación de recursos para fomentar el desarrollo y la formación de su personal, dando facilidades, asignando partidas y otorgando licencias con goce de salario, orientadas a mejorar el recurso humano de sus áreas técnicas, administrativas y operativas, para tal fin se firmará un contrato de beca con el funcionario que salga beneficiado, para que preste sus servicios a la Municipalidad lo mínimo de dos años después de terminar sus estudios.

### **CAPITULO XIII**

#### **VIVIENDA**

#### **ARTICULO 75**

La Municipalidad conjuntamente con Sitramupl gestionará un programa de vivienda en asocio al Banco de Hipotecario de la Vivienda Ley N.7097 88 y el reglamento o con el Inyu u otra

institución del gobierno para realizar proyectos de Vivienda para los trabajadores.

Para la cual se formará una comisión entre la Municipalidad y Sitramupl.

**CAPITULO XIII**  
**DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**ARTICULO 76**

Conforme a la ley, en la Municipalidad funcionará una Comisión de Salud Ocupacional, los gastos de papelería de esta Comisión serán asumidos por la Municipalidad

- a. La Comisión de Salud Ocupacional está formada por dos representantes de la Municipalidad y dos SITRAMUPL.
- b. La Comisión de Salud Ocupacional reglamentará su funcionamiento interno.

Son deberes de dicha Comisión;

- b.1. Celebrar dos reuniones ordinarias al mes así como las extraordinarias necesarias.
- b.2. Investigar cualquier riesgo profesional que ocurra para determinar las causas, con el fin de proponer las medidas pertinentes y así prevenir los futuros accidentes, e igual forma que las mismas se cumplan.
- b.3. Recomendar al Alcalde las sanciones y las medidas disciplinarias que deben imponerse a los trabajadores y jefes que no cumplan con las medidas de seguridad.
- b.4. Asesorar a los trabajadores sobre las normas de higiene y recomendar las que estimen convenientes, en todos los centros de trabajo y fiscalización de su cumplimiento.

**ARTICULO 77**

Los acuerdos, órdenes y resoluciones que tome la Comisión de Salud Ocupacional, serán obligados para la Municipalidad y los trabajadores siempre y cuando los mismos estén dentro del marco de los establecido por los organismos competentes.

Cuando existiese desacuerdo sobre algún asunto, será sometido a consideración de la Comisión de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su resolución.

ARTICULO 78.

La Municipalidad proporcionará a los trabajadores sin costo alguno los elementos de seguridad y herramientas necesarias para el buen desempeño de sus tareas, por lo que serán de uso obligatorio, conforme a la siguiente lista:

- a. Tres uniformes por año a todo el personal de la Municipalidad.
- b. A los peones de sanidad, recolección de desechos sólidos, de construcción y asfalto de calles, dos pares de zapatos, botas de hule por año y una capa impermeable hasta su total deterioro, y al personal administrativo dos pares de zapatos y capa impermeable.
- c. Taller mecánico; para el soldador y ayudante: máscara y delantal de seguridad y guantes apropiados.
- d. Peones, chaperos y limpiadores de zanjos: dos pares de botas al año, capa impermeable hasta su total deterioro.
- e. Para guardas: una capa impermeable hasta su total deterioro.
- f. A los peones del Mercado Municipal: capas impermeables y un par de botas hasta su total deterioro.
- g. A los peones del cementerio: pares de botas de hule de caña alta, guantes extralargos hasta su total deterioro y además se le proporcionará una bomba para extraer agua.
- h. A los inspectores: un maletín, hasta su total deterioro, en cuanto a los uniformes deberán ser de buena presentación y con identificación.
- i. A los trabajadores de campo no incluidos anteriormente, se les dará un par de zapatos, hasta su total deterioro.

ARTUCULO 79

Cuando se labore en limpieza de zanjos de aguas negras la jornada será de cuatro horas y las restantes serán laboradas en otro departamento, la Municipalidad dotará para esa labor los implementos necesarios para evitar cualquier contaminación.

ARTICULO 80

- a. Con el propósito de evitar que los empleados transmitan cualquier enfermedad a sus hogares o a sus vecinos, la Municipalidad instalará baños y dotará de los implementos necesarios incluyendo desinfectantes, tanto en el taller como en el cementerio Municipal.

- b. La Municipalidad se Obliga a entregar gratuitamente a los trabajadores que lo requieren, equipo especial, tales como guantes, mascarillas y similares, así como herramientas adecuadas de óptima calidad para la seguridad e higiene del Trabajador.

**CAPITULO XIV**  
**LOS GUARDAS MUNICIPALES**

**ARTICULO 81**

La Municipalidad nombrará como guardas aquellas personas que verdaderamente estén capacitadas física y mentalmente.

5 **ARTICULO 82**

La Municipalidad se compromete a juramentar ante entes autorizados a dichos guardas.

**ARTICULO 83**

La Municipalidad se compromete a dotar del equipo necesario para esta labor, tales como armas, focos equipo de comunicación y Uniformes que lo distinguan de los demás empleados. Estos trabajadores gozarán de todos los beneficios de esta Convención.

La Municipalidad gestionará ante las autoridades competentes la capacitación de los guardas.

**ARTICULO 84**

En cuanto a la vigilancia del Mercado Municipal, la Municipalidad pondrá en ejecución el sistema de horario exigiendo a los inquilinos desalojar dichas instalaciones a las horas exactas.

**CAPITULO XV**  
**SINDICATO**

**ARTICULO 85**

Los miembros, propietarios y vocales de la junta Directiva del Sindicato de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Limón, durante el transcurso de su gestión y dentro del año siguiente a la finalización de la misma no podrán ser despedidos por la Municipalidad, a menos que medie causa justa de acuerdo a lo establecido en esta Convención o al artículo 81 del Código de Trabajo para tal proceder.

En este caso el Alcalde Municipal oirá de previo a la Junta de Relaciones Laborales en termino máximo de 6 días.

- a- El Ejecutivo Municipal le dará preferencia a los representantes Sindicales cuando estos le soliciten audiencia para tratar asuntos de los trabajadores.
- b. Cuando se forman alguna comisión de cualquier tipo entre la Municipalidad y el Sindicato La Municipalidad pagará los viaticos de los representantes del Sindicato
- c. El Sindicato coordinará con el Alcalde Municipal para la prestación de los servicios de una secretaria en la Oficina del Sindicato.

ARTICULO 86

La municipalidad reitera, en esta oportunidad, su respeto a la libertad sindical de todos los trabajadores, de acuerdo con los principios y disposiciones que forman esta materia, lo cual obviamente, excluye toda idea y práctica que, en alguna forma, pueda considerarse como represalias o persecución sindical, por ser estas prácticas laborables desleales o ajenas a la trayectoria de la Municipalidad.

Asimismo, los trabajadores de la entidad mencionada expresan su compromiso de ejercer correctamente sus derechos sindicales, dentro de la legalidad y respeto mutuo, dentro de los cánones de la legalidad sin salirse de la esfera de acción que le es propia.

ARTICULO 87

Ambas partes convienen en contestar por escrito, dentro del término máximo de 8 días hábiles la correspondencia que por relaciones laborales, sindicales, o asuntos económicos-sociales se cruce entre sí y en comunicar lo que se acuerde sobre los asuntos de que se trata esta correspondencia, en un plazo que no excederá 15 días hábiles después de dicha contestación, salvo aquellos casos que por su naturaleza, sea imposibles atender en ese plazo y así se comuniquen a la otra parte.

ARTICULO 88

La municipalidad garantiza a los trabajadores que no ejercerá represalia en contra de ellos por el hecho de ser afiliados al SINDICATO, ni contra los dirigentes sindicales o candidatos a esas funciones, ni antes, ni durante, ni después de la elección.

Así mismo se obliga a mantener una política de libertad sindical y garantiza a todos los trabajadores la libre sindicalización, para lo cual no ejercerá ningún tipo de presiones o halagos con el objeto de que los trabajadores se desafilien o para impedir su afiliación al Sindicato, o bien para que no usen la presentación y asesoría del mismo.

ARTICULO 89

La Municipalidad se compromete a proveer a SITRAMUPL sede apropiada para la instalación de sus oficinas con algunos mobiliarios.

ARTICULO 90

A efectos de su gestión sindical, la Municipalidad concederá al Sindicato y los siguientes permisos con goce de sueldo:

- a. Para que los empleados afiliados al Sindicato puedan asistir a todas la asambleas generales a partir de las, concedidas así en forma anual: 2 ordinarias y 2 extraordinarias.
- b. Para que los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, y los miembros del comité de base atienden asuntos de su cargo, los Directivos que vayan a usar dichos permisos, deberán ser solicitados por el Secretario General ante el Alcalde Municipal con Veinticuatro (24) horas de anticipación salvo en casos especiales, lo en forma verbal.

El total de dichos permisos no podrán exceder de doscientos Treinta(230) días Hábiles al año. Es entendido que el disfrute de esta licencia sindical no podrá exceder de 5 días por directivo por mes.

Para asistir a seminarios un máximo de cuatro (4) trabajadores al año con un mes de permiso con goce de salario.

- c. El Secretario General del sindicato Podrá acogerse a la Licencia con goce de salario; y cuando finalice su labor regresará a su puesto conservando sus derechos.
- d. Para que los miembros de la Junta Directiva y del comité de base puedan asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias dos veces al meses a partir de las 9 a.m.
- e. Un directivo del Sindicato podrá acogerse a la licencia con goce de salario y cuando finalice su labor regresará a su puesto conservando sus derechos.

ARTICULO 91

La Municipalidad otorgará los permisos con goce de salario necesarios para que los trabajadores realicen actividades sindicales o reciban cursos sindicales, cooperativos, así como también de capacitación obrera para beneficio de la Municipalidad, para lo cual aportará el justificativo correspondiente. Cuando se trate de cursos de capacitación laboral, el trabajador, beneficiado trabajará como mínimo dos años para la Municipalidad,

caso contrario se aplicará lo que establece el artículo 149 inciso "C.5" del Código Municipal.

#### ARTICULO 92

La Municipalidad incluirá las siguiente partidas en el Presupuesto Ordinario todos los años:

- a. Para actividades sindicales novecientos mil colones (€900.000.00)
- b. Para actividades deportivas y culturales novecientos cincuenta mil colones (950.000.00)
- c. para la compra de cuadernos y útiles escolares la suma de novecientos colones(900.000.00)
- d. para educación sindical la suma de ocho cientos mil colones (800.000.00)

#### TRANSITORIO

La Municipalidad se compromete a hacer presupuestar los montos mencionados en la primera Modificación de 1999 para cumplir con lo pactado.

#### ARTICULO 93

La Municipalidad deducirá de las planillas de salario la cuota correspondiente al sindicato y así mismo cuando de retroactivo se trate.

### **CAPITULO XVII** **DE LOS CHOFERES Y OPERADORES DE MAQUINARIA**

#### ARTICULO 94

1. Cuando algún chofer u operador de maquinaria pesada, tengan que trasladarse fuera de la ciudad de Limón a renovar la

licencia, la Municipalidad les otorgará permiso, con goce de salario y les pagará sus viáticos. Si la gestión se realizará dentro de la ciudad, sólo les otorgarán el permiso con gozo de salario. Este beneficio sólo se aplicará a los empleados que tengan más de un año de laborar en la institución

- 2.- Cuando las Autoridades del Tránsito le de un parte a un chofer

por el mal estado de los vehículos o maquinarias no imputable al trabajador la Municipalidad Pagará el total de la multa.

3. La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de Basura, de las medidas de seguridad, fajas o manillas para que los trabajadores que viajan en las gradas puedan mantenerse seguros , mientras el vehículo se encuentra en circulación.
4. La Municipalidad pagará a los conductores de vehículos automotores y operadores de maquinaria y equipo pesado, los gastos por concepto de renovación de licencias para conducir, requeridas por ellas para el desempeño de sus funciones.
5. La Municipalidad pagará los deducibles al Instituto de Nacional Seguros, derribados de accidentes de tránsito, en cuya ocurrencia no medió descuido, imprudencia, y responsabilidades comprobada, atribuibles al trabajador.
6. Igualmente la Municipalidad se compromete a pagar las Multas que se le impongan a los choferes y operadores por infracciones a las leyes de tránsito no imputable a los choferes.
7. El reconocimiento anterior se hace extensivo para los demás funcionarios que no estando nombrados como choferes y la naturaleza de sus funciones requiera que conduzca vehículos Municipales, según autorización que emana del Ejecutivo Municipal se les reconocerá los puntos anteriores y el punto N°8
8. En caso de que por accidente de tránsito , si los choferes Municipales fueran obligados a guardar prisión preventiva y sometidos a proceso de tipo penal, la Municipalidad se obliga a conceder la asesoría legal gratuita.

#### SERVICIOS MEDICOS

##### ARTICULO 95

La Municipalidad se compromete a mantener una reserva de medicamentos en cada unidad de trabajo, de acuerdo con lo que prescribe el artículo 220 del código de trabajo bajo la ley N-6727 del día 09 de marzo de 1982 artículo 24 del decreto N- 13466-TSS del 24 de marzo de 1982 (Reglamento de la mencionada Ley).

#### CAPITULO XVI DISPOSICIONES FINALES

##### ARTICULO 96

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá duración de dos años a partir de la firma y depósito de la misma en el Ministerio de Trabajo.

Si vencido dicho plazo no se ha firmado otra nueva, la presente seguirá en vigencia hasta tanto no se firme una nueva.

La MUNICIPALIDAD cubrirá el monto correspondiente a la impresión de trescientos (75) ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo.

Asimismo, se compromete a cubrir los montos correspondientes para la impresión de los reglamentos de las Comisiones Bipartidistas.

#### ARTICULO 97

En ausencia de disposiciones específicas no previstas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, se tomará en cuenta fundamentalmente las contenidas en los artículos 15, 16, 17 y 19 del Código de Trabajo.

#### ARTICULO 98

En caso de las operaciones desarrolladas sean encomendadas total o parcialmente a otra entidad estatal o privada, los trabajadores amparados a la presente Convención Colectiva, seguirán disfrutando de todos los derechos contenidos en la misma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 37 del Código de Trabajo.

Deberán ser garantizados estos derechos por el nuevo patrono, en documento que suscribirá con SITRAMUPL antes del cambio de patrono con efecto a partir de la vigencia del mismo.

#### TRANSITORIO 1

Los trabajadores de edad avanzada en donde la C.C.S.S. no cubre la pensión, ambas partes se comprometen a hacer un estudio individual de cada trabajador para darle una solución.

#### TRANSITORIO 2

Las partes se conservan el derecho de variar temporalmente sus representantes en las diferentes comisiones, amparadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo para la cual bastará la simple comunicación por escrito en el momento de que se trate.

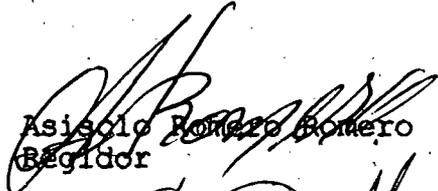
Asimismo, el Secretario general, podrá participar en todas las deliberaciones sin necesidad de acreditarse previamente ante las comisiones.

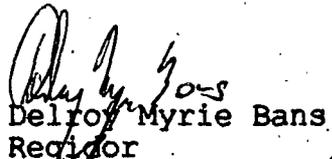
En ausencia del secretario General, éste designará un representante de la Junta Directiva para que lo sustituya. Esta persona tendrá derecho a voto si hiciera falta algún miembro de la parte sindical.

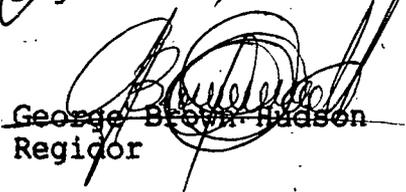
Este mismo derecho tendrá alguna de las personas anotadas en el artículo 1 inciso b. de esta Convención Colectiva por la parte patronal

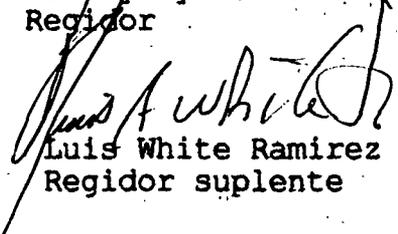
En fe de lo anterior, firmamos en el Cantón de Talamanca de la provincia de Limón a los diez días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y OCHO.

POR LA MUNICIPALIDAD DE TALAMANCA

  
Asisolo Romero Romero  
Regidor

  
Delroy Myrie Bans  
Regidor

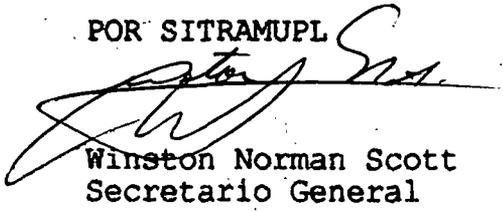
  
George Brown Hudson  
Regidor

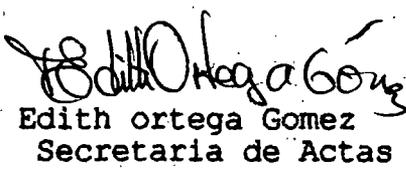
  
Luis White Ramirez  
Regidor suplente

Winston Brooks Shirley  
Sindico

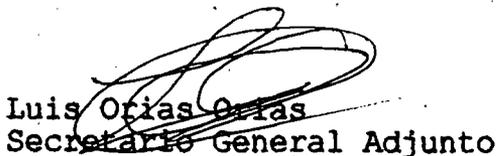
Ruperto Nova  
Alcalde

POR SITRAMUPL

  
Winston Norman Scott  
Secretario General

  
Edith Ortega Gomez  
Secretaria de Actas

  
Ricardo Montique Martinez  
Secretario de Conflictos

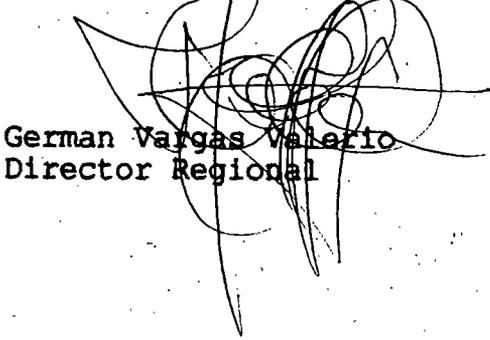
  
Luis Orias Orias  
Secretario General Adjunto

  
Norman Reynolds Yarth  
Secretario de organización

  
Carmen Morayes Lezcano  
Comité de Base

Lillian Barrios Saldaña  
Comité de Base

POR EL MINISTERIO DE TRABAJO

  
German Vargas Valerio  
Director Regional