

QUINTA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

**ENTRE LOS SINDICATOS CONTRATANTES Y LA
MUNICIPALIDAD DE SAN JOSE**

DICIEMBRE 1991

INDICE

TITULO	PÁGINA
Título Primero: Disposiciones Generales	3
Capítulo I: Disposiciones Generales	3
Capítulo II: De la Junta de Relaciones Laborales	4
Título Segundo: De la Salud Ocupacional	7
Capítulo I: De los Servicios Médicos	7
Capítulo II: De la Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo	8
Título Tercero: De los Derechos de los Trabajadores	9
Capítulo I: De la Estabilidad de los Trabajadores	9
Capítulo II: De las Licencias por Enfermedad	12
Capítulo III: De las Vacaciones	13
Capítulo IV: Del pago de la Cesantía	14
Capítulo V: De las Jornadas de Trabajo	16
Capítulo VI: Del Procedimiento a Seguir para el propósito de Suspensión o Despido	19
Título Cuarto: Del Régimen de Incentivos y Carrera Administrativa	19
Capítulo I: De los Incentivos	19
Capítulo II: De la Carrera Administrativa	31
Capítulo III: De las Licencias para Realizar Estudios	32
Título Quinto: De las licencias para Actividades Sindicales	34
Capítulo I: De las Licencias	34
Capítulo II: De los aportes para Asistir a Actividades Sindicales fuera del país	35
Título Sexto: Disposiciones Finales	36
Capítulo I: Disposiciones Generales	36

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I: Disposiciones generales

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

ARTÍCULO 2: La Municipalidad y los Sindicatos se obligan a cumplimiento irrestricto de la presente Convención. La Municipalidad se compromete a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas y los Sindicatos garantizan el cumplimiento de lo pactado por parte de sus afiliados.

ARTÍCULO 3: La presente Convención tiene carácter de Ley Profesional:

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

ARTICULO 4: La Municipalidad reconoce el derecho de libre acceso a los centros de trabajo únicamente a los miembros directivos de los sindicatos contratantes o sus delegados laborales, debidamente identificados por las Juntas Directivas de los Sindicatos, para realizar actividades propias de su cargo sindical con ocasión de conflictos laborales o constatar el estricto cumplimiento de lo pactado en la presente Convención Colectiva, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 5: Cuando los Secretarios Generales de los Sindicatos, los Secretarios Generales Adjuntos o el representante que éste designe requieran audiencia de parte del Ejecutivo y Jefes Administrativos para tratar asuntos concernientes a los trabajadores, municipales o del Presente Convenio Colectivo, se les atenderá dentro de un plazo máximo de veinticuatro horas. Asimismo, la Municipalidad y sus representantes se comprometen a resolver positiva o negativamente las gestiones presentadas por los Sindicatos en un plazo máximo de cinco días hábiles.

ARTÍCULO 6: Para tratar asuntos relacionados con el cumplimiento de esta Convención Colectiva son representantes de la Municipalidad los que nombre el Concejo Municipal y el Ejecutivo Municipal.

ARTICULO 7. Es entendido que mientras duren las negociaciones de una nueva Convención Colectiva, ésta seguirá rigiendo hasta que la nueva entre en vigencia.-

Los Sindicatos contratantes y la Municipalidad, a través de la Junta de Relaciones Laborales podrán proponer al Concejo Municipal revisiones parciales a cualesquiera de los artículos de esta Convención, los aprobados por el Concejo Municipal, se incorporarán como adendum a la misma.- Cualquier negociación en este sentido será tramitada y depositada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.-

CAPITULO II: De la Junta de Relaciones Laborales

ARTICULO 8: A efecto de mantener el mejor entendimiento Obrero-Patronal, se crea la Junta de Relaciones Laborales con representantes de la Municipalidad y los Sindicatos Contratantes de la Convención Colectiva, cuyo número será de dos representantes (un titular y un suplente) por cada Sindicato contratante e igual número de la parte patronal, que se integrará por el Ejecutivo Municipal y/o su suplente y cinco regidores que nombre el Concejo Municipal y sus suplentes, que serán: Primer suplente: El Director de Recursos Humanos; Segundo suplente, el Subdirector de Recursos Humanos y el Tercer suplente: Cualquiera otro Director que designe el Ejecutivo municipal y los demás suplentes que sean nombrados por el Ejecutivo Municipal.

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

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

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

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

- a) Que las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales se efectúen en horas no hábiles de labores.
- b) Que las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales no coincidan, en cuanto a horas con las propias del Concejo Municipal y sus comisiones.
- c) Que se de por incorporados los siguientes extremos:

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

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

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

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

DE LAS FUNCIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 9: Función Social: Tendrá los siguientes cometidos:

- a) Propiciar la formación de todo tipo de cooperativas y otras organizaciones sociales que se considere necesarias para el mejoramiento económico-social de los trabajadores de la Municipalidad de San José.

b) Elaboración de planes tendientes a dotar a los empleados municipales de centros de vacaciones, a fin de que disfruten conjuntamente con su familia de un descanso merecido.

c) Lo obtención de campos y centros recreativos, que permitan a los trabajadores contar con medios adecuados para la práctica de actividades deportivas, culturales y sociales, como elementos esenciales que fortalecen la salud física y mental del trabajador y su familia.

d) Elaboración de proyectos necesarios, que permitan a los trabajadores municipales acceso para contar con vivienda propia, lote propio, compra de lote y casa, reparación de vivienda propia, liberación de hipotecas que pese sobre lo vivienda del trabajador, se considera como parte integrada a esta Convención, el contenido del acuerdo 3. Artículo 1, de la Sesión Ordinaria No 312, celebrada por el Concejo Municipal de San José el 11 de febrero de 1980.

ARTICULO 10: FUNCION LEGAL

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

b- Conocer y solucionar en el terreno de los hechos si fuera necesario, de todas las diferencias que con motivo de las relaciones laborales se susciten o puedan suscitarse en la Municipalidad.

c- Conocer y solucionar todos los asuntos relacionados con la disciplina de los trabajadores. Es entendido que desde el momento en que se someto a un asunto a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales se interrumpe la prescripción para ambas partes.

d- Para cumplir con las funciones que le otorga esta Convención y las anteriores, la Junta de Relaciones Laborales tendrá facultades para realizar todo tipo de investigaciones dentro de la Municipalidad como institución.

ARTICULO 11: FUNCION SINDICAL

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

ARTICULO 12: FUNCION CULTURAL

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

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

TITULO SEGUNDO

DE LA SALUD OCUPACIONAL

CAPITULO I: DE LOS SERVICIOS MEDICOS:

ARTÍCULO 13: La Municipalidad se obliga:

a- A mantener, ampliar y mejorar la prestación del servicio de Medicina General que actualmente presta a sus trabajadores.

b- A suministrar servicio de odontología, para lo cual la Municipalidad se compromete a:

1- Contratar los servicios odontológicos idóneos mediante concurso público, esto a partir de julio de 1992.

2- Cubrir el 80% del costo total de los tratamientos odontológicos efectuados. Por su parte, los trabajadores quedan obligados a cubrir el 20% del costo total del tratamiento odontológico recibido. La forma de pago de este porcentaje, tal como lo establece el Reglamento respectivo.

La prestación del servicio de Medicina General y Odontológica, imprescindible para la salud física y fortaleciendo el principio de igualdad se amplía a los miembros del Concejo Municipal y de la Junta de Relaciones Laborales, durante el período que duren en el ejercicio de sus funciones.

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

CAPITULO II: De la seguridad en los centros de trabajo:

ARTÍCULO 14: La Municipalidad se obliga a suministrar a sus trabajadores condiciones que sobre Seguridad e Higiene Ocupacional establece la legislación laboral vigente. En este sentido la Municipalidad se compromete:

a) A construir baños y servicios sanitarios en las Instalaciones que de acuerdo con la naturaleza del trabajo que se realice, así se requiera.

b) A instalar y mantener debidamente equipados, botiquines para la prestación de primeros auxilios, que se ubicarán en los lugares (centros de trabajo) que así se requiera.-

c) A mantener las casetas de los guardas y otros trabajadores que de acuerdo con el trabajo que realicen así lo requieran, el mobiliario y equipo indispensable para la eficiente ejecución de las tareas (sillas, mesa de trabajo, papelería, medios de comunicación, de seguridad y protección y servicio sanitario).

d) A mantener en condiciones apropiadas de seguridad e higiene, las instalaciones que regularmente utilizan los trabajadores de las cuadrillas, para guardar sus implementos de trabajo y sus pertenencias.

e) A proporcionar transporte adecuado a los trabajadores que, de acuerdo con la naturaleza de sus tareas que realizan, así lo requieran.

Los vehículos que para este efecto se utilicen, deberán estar acondicionados con bancas, manteados y cualquier otro implemento que se considere necesario para proteger la integridad física de los trabajadores. Para las Jefaturas respectivas de ese personal, es obligante comprobar que el transporte simultáneo, equipo y herramientas, no constituyen riesgo para la seguridad e higiene de los trabajadores.-

f) A instalar en todos los medios de transporte que utilice generalmente, los implementos de seguridad que eviten la ocurrencia de accidentes y riesgos de trabajo. Las jefaturas respectivas quedan obligadas a comprobar el cumplimiento de eso forma de seguridad.-

g) Colocar avisos de seguridad en todos los lugares donde se realicen obras de su responsabilidad, para protección de la integridad física de sus trabajadores y de los transeúntes en general.

h) A acondicionar, en los centros de trabajo en donde las condiciones de planta física lo permitan, un lugar apropiado para que los trabajadores tomen sus alimentos. Cuando la municipalidad disponga de un edificio donde se centralicen las Oficinas Administrativa, acondicionará un lugar apropiado para soda comedor.

i) Si por circunstancias especiales la Municipalidad se viese obligada en el futuro a trasladar sus Oficinas Administrativas a un nuevo edificio, ubicado fuera del área que comprenden los cuatro distritos centrales del Cantón, la Municipalidad se compromete a suministrar el transporte a los trabajadores que lo requieran, mediante cualesquiera de las siguientes modalidades:

- 1) En vehículos adecuados al efecto, de su propiedad, o,
- 2) Mediante vehículos adecuados contratados con ese propósito, o,
- 3) Pagando el importe respectivo a los trabajadores, correspondiente al uso de buses de servicio público de transporte. Es entendido que este reconocimiento se hará por el transporte del centro de San José al lugar donde se ubiquen las nuevas Oficinas y viceversa. Sobre este servicio, en su oportunidad, la Municipalidad reglamentará el mismo, en cuanto a horas y lugares de prestación.-

ARTÍCULO 15: La Municipalidad se obliga a suministrar gratuitamente a todos los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones así lo requieran, el equipo de protección y seguridad, tales como guantes, cascos de seguridad, mascarillas, implementos auditivos, anteojos de protección y otros implementos que pudieren necesitar.

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

TITULO TERCERO

DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

CAPITULO I: De la Estabilidad de los trabajadores:

ARTICULO 16: Ningún empleado de la Municipalidad de San José, independientemente de la categoría (jerarquía), podrá ser destituido sin causa justa, estipulada en las leyes de trabajo y la Convención Colectiva vigente, ni aún con pago de prestaciones legales, por supresión de plazas vía Presupuesto Ordinario o Modificación al mismo.-

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

- a- Reducción forzosa de servicio del trabajo, para conseguir una más eficaz y económica organización del mismo, siempre que esta reorganización, afecte por lo menos al 60% de los trabajadores de la Municipalidad.

- b- Reducción forzosa de servicios de trabajo por falta absoluta de fondos, previa comprobación de la misma por parte de la Contraloría General de la República y la Junta de Relaciones Laborales, a la cual la Municipalidad se compromete a suministrar los informes respectivos.

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

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

En casos de tener que proceder contra un dirigente sindical, por incurrir en faltas de índole laboral, la Municipalidad deberá llevar a cabo los procedimientos legales del caso, manteniendo su relación laboral con la Corporación, hasta tanto los Tribunales competentes declaren por sentencia firme su culpabilidad o inocencia.-

No obstante lo anterior, la Municipalidad en consulto con la Junta de Relaciones Laborales podrá, de acuerdo con la gravedad de la falta cometida, suspender o reubicar temporalmente de sus funciones al trabajador, hasta que se le produzca la sentencia señalada.

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

d- En el caso de los empleados de nombramiento del Concejo Municipal (Ejecutivo, Auditor Municipal y cualquier que en el futuro llegare a contratarse) siendo facultad del Concejo Municipal disponer su destitución, ésta sólo procederá cuando haya causa justa al respecto, verificada por la Contraloría General de la República, ante la cual queda obligado el Concejo Municipal a presentar un informe detallado de los hechos que sustenten el despido, el cual para hacerse efectivo deberá ser ratificado por el ente contralor.

Para la destitución de estos funcionarios, el Concejo Municipal queda obligado a respetar este procedimiento y cualquier otro que, establezcan leyes específicas o conexas sobre la materia.

e- Cuando un trabajador municipal sea ascendido a cualquiera de los puestos de nombramiento del Concejo Municipal. Independientemente del tiempo que dure ese nombramiento, vencido el mismo, tendrá derecho a reintegrarse a su antiguo puesto, manteniendo todos sus derechos laborales en relación a éste (categoría, salario, antigüedad) Asimismo, el trabajador que lo haya sustituido interinamente en su puesto durante ese periodo, mantendrá igual derecho.-

ARTÍCULO 17: Todo trabajador que ingrese al servicio regular de la Municipalidad tendrá un periodo de prueba de sesenta días naturales. Dentro del periodo de prueba cualesquiera de las partes puede poner final al contrato de trabajo, sin previo -aviso y sin responsabilidad, excepto en lo que se refiere a la obligación del patrono de pagarle al trabajador la parte proporcional que pudiere corresponderle en los extremos de vacaciones legales y décimo tercer mes.-

En cada ocasión la Dirección de Recursos Humanos rendirá un Informe a la Junta de Relaciones Laborales sobre las razones que dieron origen a la separación de un trabajador durante el periodo de prueba del mismo.-

ARTICULO 18: Cuando un trabajador sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente, sea éste con mayor remuneración o no los primeros treinta días naturales se considerarán como de prueba pudiendo cualesquiera de las partes solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes de que se operara el cambio, a excepción de los puestos de Jefatura, que tendrán un periodo de prueba de sesenta días naturales.-

ARTICULO 19: Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su periodo de prueba será considerado como trabajador permanente de la Municipalidad y no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en faltas o causales especificadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

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

ARTÍCULO 20: El Ejecutivo Municipal no podrá tomar medidas que afecten en forma descendente el sueldo de los trabajadores, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, ni las categorías, en perjuicio de los contratos de trabajo.-

ARTICULO 21: Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario base igual al de los demás trabajadores de igual categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, edad e ideología política o de cualquier otra índole, conservando en cada caso los aumentos por antigüedad (anualidades) en la institución.-

ARTICULO 22: Los ajustes de salario que por razón de revisión y revaloración de puestos se realicen, no deben ser interferidos por los aumentos generales que se hagan a solicitud de los Sindicatos signatarios de esta Convención.

ARTÍCULO 23: Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que implique evidente rebajo en su categoría. Cuando por limitaciones físicas, mentales o de edad, un trabajador no pueda desempeñarse eficientemente en su puesto o que tal desempeño implique deterioro de su salud, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto compatible con sus aptitudes, sin demerito de derechos que por ley le corresponden.-

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

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

ARTÍCULO 24: La Municipalidad garantiza a todos sus trabajadores el libre derecho de sindicalización.- La Dirección de Recursos Humanos únicamente tramitará desafiliaciones de miembros de los Sindicatos y dejará de deducir las cuotas correspondientes, cuando medie comunicación escrita en este sentido de la Secretaria General del Sindicato correspondiente.-

CAPÍTULO II: DE LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD

ARTÍCULO 25: En los casos de licencias por incapacidad médica, los trabajadores tendrán derecho:

- a- Sobre incapacitadas extendidas por la Caja de Seguro Social, mientras esta Institución gire el porcentaje de subsidio que la ley y sus reglamentos le fije, la Municipalidad completara el porcentaje, a fin de que el trabajador reciba el 100% de su salario, como subsidio de incapacidad.-
- c- Una vez que la Caja Costarricense de Seguro Social, según sus reglamentos suspenda el pago de subsidio, según constancia escrita al respecto, la Municipalidad, hasta un período de dos años, computados a partir del inicio de la incapacidad, girará el 100% del salario del trabajador, como subsidio de incapacidad.

c.- Vencido este término de dos años, si la incapacidad persiste, el trabajador obligatoriamente, a través de la Sección de Trabajo Social, gestionará su pensión, sea por invalidez o vejez según corresponda.- Mientras dure el estudio por parte de la Caja sobre dicha solicitud, la Municipalidad girará el salario completo como subsidio de incapacidad. Resuelta la misma, si fuese favorable, el trabajador se acogerá a la pensión aprobada y en caso contrario (si la solicitud de pensión fuese denegada), la Municipalidad previo análisis y resolución por parte de la Junta de Relaciones Laborales, podrá proceder conforme al artículo 29, inciso d) de esta Convención o sea, dar por concluido el contrato de trabajo, con pago de los respectivos extremos legales.-

d.- Sobre incapacidades extendidas por el Instituto Nacional de Seguros, consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la Municipalidad completará el porcentaje que como subsidio de incapacidad gire el Instituto Nacional de Seguros al trabajador, a fin de que éste perciba el 100% de su salario.- Si por alguna circunstancia propia de sus reglamentos, el Instituto Nacional de Seguros suspendiera el pago del subsidio, la Municipalidad girará por ese concepto la totalidad del salario al trabajador durante el tiempo que dure incapacitado.-

e.- Sobre incapacidades extendidas por médicos particulares para efectos de pago, las mismas no podrán exceder de tres días naturales, durante las cuales la Municipalidad girará subsidio de incapacidad.- Después del plazo señalado de tres días, sólo se aceptarán incapacidades extendidas por la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros. -

f.- Sobre incapacidades producto de accidentes -de tránsito ocurridos en días y horas no hábiles para el trabajador, la Municipalidad reconocerá el pago del subsidio de incapacidad, en los términos que establecen los incisos a, b, c, y d, de este artículo.-

g.- Se tiene por incorporados a esta Convención lo establecido por el Artículo 95 del Código de trabajo y las disposiciones contenidas en la Ley N0 7142 del 1 de Marzo de 1990 (Ley de Igualdad Real de la Mujer).

CAPITULO III: De las vacaciones

ARTÍCULO 26: Los servidores municipales disfrutaran de una vacación anual de acuerdo con el tiempo consecutivo servido, en la siguiente forma:

a- Si han laborado un tiempo de 50 semanas a cuatro años y 50 semanas, disfrutarán 17 días hábiles de vacaciones, (Disfrute del primero al quinto período vacacional).

b- Si han laborado un tiempo de cinco años disfrutarán de 22 días hábiles de vacaciones.- (Disfrute del sexto al noveno período vacacional),

c- Si han laborado, durante un tiempo de diez años o más disfrutarán de treinta días hábiles. Disfrute del décimo período vacacional en adelante).

d- Los años servidos en el Estado, y sus instituciones se le computarán para el disfrute de sus vacaciones.

e- En el caso de que un trabajador no haya faltado, ni incurriera en llegadas tardías durante un año, tendrá derecho a disfrutar de tres días más, como estímulo.-

f- En caso de excepción los trabajadores en común acuerdo con sus jefaturas inmediatas, podrán disfrutar períodos menores como vacaciones, para atender asuntos personales urgentes.-

g - Cuando un servidor de la Municipalidad, se le vaya a casar alguno de sus hijos, el Ejecutivo Municipal le concederá un permiso de cuatro días computables a su período vacacional respectivo.-

h - Cuando o un servidor de la Municipalidad por cuanto su señora se encuentra imposibilitada debido o embarazo o enfermedad de poder trasladar a un hijo (a) para que sea atendido por un médico, éste pueda disponer del día correspondiente para tales menesteres el que le será descontado de su período vacacional respectivo.-

i- Cuando un servidor de la Municipalidad, tenga necesidad de celebrar un novenario, el Ejecutivo Municipal le concederá tres días computables, de su período vacacional correspondiente.-

j- Cuando por accidentes -fehacientemente comprobados- en el seno de su familia el Ejecutivo Municipal, le concederá al servidor afectado seis días hábiles computables a su período vacacional.-

k- La municipalidad concederá a los peones de recolección de basura y de limpieza de tragantes únicamente, además de las vacaciones que por Convención le corresponden, un período vacacional de cinco días como descanso profiláctico. Por reglamento que al efecto redactará la Dirección de Recursos Humanos se regulará el disfrute de este beneficio.-

CAPITULO IV: Del pago de la cesantía

ARTÍCULO 27: a- La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones legales (cesantía) a los trabajadores que cesen funciones por:

1- Jubilación (o acogerse a cualquier régimen de pensiones).

2- fallecimiento.

3- Despido con responsabilidad patronal

El trabajador que cesare en sus funciones por cualesquiera de estas razones tendrá derecho a una Indemnización de un mes de salario por cada año o fracción mayor de 6 meses de servicios continuos prestados sin límite de tiempo.

También indemnización, a pagar contra la partida de prestaciones legales, la cancelará la Municipalidad a la mayor brevedad posible, cumpliendo los trámites correspondientes.

La Municipalidad se compromete a que los tramites internos al respecto, se efectuaran a un plazo no mayor de 15 días, salvo en lo relativo al pago de prestaciones por aplicación del inciso 2) de este Artículo, que serán depositadas según el tramite para ello, ante la autoridad judicial competente

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

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

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

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

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

ARTICULO 28:

a- El trabajador que, voluntariamente y por renuncio a su cargo, dé por concluido su contrato de trabajo con la Municipalidad recibirá como derecho por el extremo de cesantía, el 100% de prestaciones, a razón de un mes de salario por cada año o fracción mayor de 6 meses de servicios continuos prestados, sin limite de años. El salario mensual a aplicar será el que determine el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los últimos 6 meses de relación laboral.

Para acogerse a este beneficio, el trabajador deberá tener como mínimo un año al servicio continuo de la Municipalidad.

b- El trabajador que desee ingresar de nuevo a laborar para la Municipalidad, podrá hacerlo, si existiera plaza, después de haber transcurrido como mínimo un año de la finalización de su anterior relación laboral con la Municipalidad.-

c) A los trabajadores que se acojan a este beneficio y que tuviesen tiempo anterior laborado con la Municipalidad y que hubiesen cesado en sus funciones, por renuncia voluntaria o por despido con responsabilidad patronal, sin haber percibido el beneficio de la cesantía, la Municipalidad les reconocerá ese tiempo como un solo servicio continuo, para la liquidación de ese extremo.- Dicho reconocimiento será por solo una vez.

CAPITULO V: De las jornadas de trabajo:

ARTICULO 29:

Planta Administrativa

Lunes a Jueves	8:30 horas de trabajo
viernes	8:00 horas de trabajo

Jornales

Lunes a Jueves	8:30 horas de trabajo
Viernes	8:15 horas de trabajo

SANIDAD

ASEO DE VIAS (Jornada Diurna)

Lunes a Viernes	08:00 horas de trabajo
Sábado	05:00 horas de trabajo

(Jornada vespertina)

Lunes a Sábados	7:00 horas de trabajo
-----------------	-----------------------

RECOLECCION DE BASURA

(Jornada Diurna)

Lunes a Sábados 7:30 horas de trabajo

(Jornada Nocturna)

Lunes a Sábados 7:00 horas de trabajo

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

b- El personal de la Municipalidad que tenga otro tipo de jornada, distinta a las antes señaladas, se les mantiene sin variante alguna.

c- Es entendido que los trabajadores municipales, completando la jornada ordinaria diaria de labores, percibirán por concepto de salario, lo correspondiente a 120 horas ordinarias quincenales, en el caso de la planta administrativa y 48 horas ordinarias semanales, en el caso del personal de jornales.-

d) Dentro de la jornada normal de trabajo, la Municipalidad se obliga a reducir la misma a seis horas, en aquellos casos en que los trabajadores efectúen las labores inmersas en agua (para a construcción de zanjas y similares, colocación de tuberías, limpieza de ríos, zanjas y tragantes y otras condiciones similares).- En caso de que esas labores obliguen a continuar, excediendo ese limite de seis horas el tiempo adicional se remunerará como extraordinario, pagado a tiempo y medio.-

e- Cuando se asignen labores de chapeo a ras del suelo a juicio del jefe inmediato, la jornada será de seis horas.

f- El tiempo extraordinario que laboren los trabajadores de la Municipalidad se pagará:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE JORNALES:

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

Si se trabaja sábados, la jornada extraordinaria se pagará a tiempo. Si se trabaja domingos, la jornada extraordinaria se pagará a tiempo doble. (Se exceptúa el personal que por la naturaleza de su jornada, el domingo se constituye en día ordinario de labores)

En el caso de los guardas Municipales, si, habiendo cumplido su jornada ordinaria por alguna circunstancia no fuesen relevados de su puesto y deban continuar por espacio de otra jornada, ésta se le reconocerá como extraordinaria y será pagada a tiempo y medio.-

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

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

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

h- Para los trabajadores de jornales (pago semanal) la Municipalidad se compromete a reconocer el pago de ocho horas ordinarias adicionales a las cuarenta y ocho semanales, cuando alguno de los feriados correspondientes a 1 de enero, 1 mayo, 15 de setiembre, 25 diciembre, caiga en día domingo.-

l- La Municipalidad se compromete a no mantener por más de un mes la semana a fondo, después de haber ingresado el trabajador.-

j- Adicionar un día a título de vacaciones, cuando en jornada acumulativa semanal, se labore un feriado.

k- SANIDAD: Revisar la partida económica de las horas extras, para no ocasionar atraso en el pago a los trabajadores.

l- La Municipalidad se compromete a brindar a los trabajadores medio día con goce de salario el 2 de noviembre, esto con el fin de que puedan visitar a sus seres queridos ya fallecidos.- Para lo cual deberá coordinarse con el Jefe respectivo.-

CAPITULO VI: Del procedimiento a seguir para el propósito de suspensión o de despido

ARTICULO 30:

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

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

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

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

TITULO CUARTO

DEL REGIMEN DE INCENTIVOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA

CAPITULO I: De los incentivos:

ARTÍCULO 31: Con el propósito de fomentar el desarrollo económico, social y cultural de sus trabajadores, la Municipalidad establecerá un SISTEMA DE INCENTIVOS, que permita premiar el esfuerzo e incentivar la superación permanente de los trabajadores. Los beneficios del mencionado SISTEMA DE INCENTIVOS se regirán de acuerdo con los criterios que contendrá el Reglamento que la Municipalidad elaborará al efecto.

Además de los beneficios que contemplará ese SISTEMA; se constituyen en incentivos permanentes para los trabajadores, los que señalan los artículos incluidos en este TITULO.-

ARTICULO 32

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

1. Encargados, peones y choferes de cuadrillas de Aseo de Vías.
2. Encargados, peones, choferes y auxiliares de cuadrillas de Recolección de basura.
3. Peones, auxiliares, choferes y operadores de equipo pesado de cuadrillas del Relleno Sanitario,
4. Técnico y encargado del Vivero, peones, ayudantes, albañiles, carpinteros, operadores de motosierra, mecánicos de estructuras, soldadores y encargado de cuadrilla de mantenimiento y construcción de parques.
5. Panteoneros y peones de la cuadrilla de mantenimiento de Cementerios.
6. Encargado, peones, auxiliares, albañiles, carpinteros, pintores, fontaneros, hojalateros y electricistas de la cuadrilla de construcción de obras.
7. Peones, auxiliares, mecánicos, llanero, encargado de baterías, pintores, enderezadores, lavadores de carros, soldadores, mecánico automotriz de la cuadrilla del Taller Mecánico.
8. Encargado de peones y auxiliares de la cuadrilla de bacheo y carpeta asfáltica.
9. Auxiliares, choferes de vehículos livianos y pesados, operadores de equipo pesado especial, chapulín y compresores de la cuadrilla de Transportes, Maquinaria y Equipo.

b- Dos camisas y dos pantalones, dos pares de zapatos cada año y una capa cada dos años, al personal administrativo siguiente:

- 1- Guardas, guarda tarjetero, conserje, mensajeros (notificadores), cotizadores de Proveeduría y Talleres Mecánicos, encargado y ayudante de la bomba de combustible, inspectores, Recaudadores, encargado y auxiliar de mantenimiento de estacionómetros, Inspectores de Patentes, de Mercado, de Construcción, de Personal, de Boleteros mercado de mayoreo, Bodegueros y ayudantes, operadores de fotocopiadora, control de Romana, de basura, receptor de materiales, peones, coordinadores e inspectores, topógrafos y auxiliares de topografía y Técnico de Seguridad e Higiene.

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

2. Adicionalmente a lo anterior, la Municipalidad deberá dotar de casco y guantes de motociclista para los mensajeros, compradores e Inspectores y otros que así lo requieran; corbatas para los guardas, gorra o kepis y sombrilla cada año, así como uniforme maternal extra en caso de embarazo para las inspectoras de Estacionómetros, portafolio, maletín o valija, según la necesidad, para Inspectores, Mensajeros y demás personal que así lo requiera; paraguas como opción a la capa, corbatas para los choferes del Ejecutivo y presidente Municipal, a los trabajadores que por de sus funciones así lo requieran.

3. La Municipalidad suministrará a los trabajadores en general, los implementos adecuados y de optima calidad, que requieran para la ejecución las labores que les corresponde atender, como lo son máquinas, herramientas, mobiliario, papelería, lapiceros, etc. Así como dos gabachas por año adecuadas a sus labores, al personal que en seguida se detalla:

a) Asistente Técnico Mecánico Automotriz, personal de la Imprenta Municipal, asistentes bibliotecología, Encargado y ayudante Central Radio telefónica.

La fecha de entrega y las características (color, tipo, calidad) de estos implementos se especifican en el Reglamento que sobre indumentaria para el personal aprobó la Municipalidad con Acuerdo # 3. Artículo III, sesión ordinaria # 83 del 9 de diciembre de 1986, cuyo contenido se considera, al efecto, incorporado en todos sus extremos a esta Convención, el cual será revisado cada dos años por la Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con la Junta de Relaciones Laborales, para efectuar los ajustes necesarios.

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

d. En lo referente a la adquisición del calzado para los trabajadores, la Municipalidad se compromete a atender la recomendación que al efecto le brinda la Junta de Relaciones Laborales, previo análisis de la calidad de las muestras presentadas a su conocimiento, recomendación que será vinculante para lo Municipalidad y la Comisión Económica.

e. A los peones de Recolección de Basura o/ Inspectores en general, en el mes de junio de cada año, la Municipalidad les suministrará una camisa adicional.-

ARTICULO 33:

a- La Municipalidad pagará, a quienes estén nombrados como choferes de vehículos automotores y operadores de maquinaria y equipo pesado, los gastos por concepto de renovación de licencias para conducir, requeridas por ellos para el desempeño de sus funciones.

- b- La Municipalidad pagará los deducibles al Instituto Nacional de Seguros, derivados de accidentes de tránsito y de robo, en cuya ocurrencia no medie descuido, imprudencia y responsabilidad, atribuibles al trabajador.
- c- En los casos en que el accidente o el robo fuese consecuencia de descuido, imprudencia debidamente comprobados del trabajador, además de las sanciones disciplinarias que pudiesen corresponder, el trabajador será responsable de pagar dicho deducible y la Municipalidad podrá hacer las deducciones correspondientes del salario, de acuerdo a las condiciones económicas del trabajador.-
- d- Igualmente la Municipalidad se compromete a pagar las multas que se le imponga a los choferes y operadores por infracciones a las leyes de tránsito no imputables a los trabajadores.-
- e- El reconocimiento anterior se hace extensivo para los demás funcionarios que, no estando nombrados como choferes, la naturaleza de sus funciones requiera que conduzcan vehículos municipales. No serán concedidas a ningún funcionario para que cumpla permanentemente funciones de chofer, sin encontrarse nombrado en dicho puesto.

ARTICULO 34

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

ARTICULO 35:

- a- La Municipalidad aportará en dinero, materiales, locales o mano de obra, un mínimo de cien mil colones (¢100.000.00), que serán entregados en el mes de marzo de cada año, a la Cooperativa de Ahorro, Crédito y Servicios Múltiples de Empleados Municipales RL. (Coopemún. RL.). Asimismo se compromete la Municipalidad, en caso de ser necesario dar a Coopemún R. L. un aval hasta por un millón de colones (¢1.000.000.00).

b- La Municipalidad, a través de la Cooperativa de Ahorro y Crédito y la Junta de Relaciones Laborales, se comprometen a efectuar un estudio de factibilidad para la construcción de una capilla funeraria para uso de los trabajadores, miembros del Concejo Municipal y Junta de Relaciones Laborales y sus familiares directos, mediante el aporte municipal, de los trabajadores y demás beneficiarios.-

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

La Administración de la Capilla tendrá su contabilidad propia.-

c- Paralelamente con lo anterior, Coopemún RL. presentará a la Junta de Relaciones Laborales y ésta a través de la Dirección Ejecutiva, un estudio de factibilidad para la configuración de un fondo de mutualidad, para satisfacer los gastos que se deriven del sepelio de los trabajadores, miembros del Concejo Municipal, Junta de Relaciones Labores y sus familiares directos.-

Dicho estudio contemplará los mecanismos de financiamiento, funcionamiento y Administración del citado FONDO DE MUTUALIDAD.

Las partes en referencia se comprometen a que los estudios señalados en los incisos anteriores, se efectúen a mas tardar el mes de marzo de 1992 y la Municipalidad se compromete a presupuestar.- (Dar contenido económico a las partidas necesarias al efecto).-

ARTICULO 36:

La Municipalidad, al haber destinado parte de la finca de su propiedad ubicada en el Distrito de las Pavas, en el Cantón Central de la Provincia de San José, inscrita en el Registro de Propiedad, en el tomo 1469, Folio 24, Asiento 3, Número 129559, para la creación del Centro Recreativo Municipal para uso de los trabajadores Municipales, miembros de la Junta de Relaciones Laborales y del Concejo Municipal y sus familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad.-

1. A mantener el propósito para el cual fue creado dicho centro, cual es preservar y fomentar actividades que conduzcan al desarrollo físico, mental, educativo, cultural y social de los trabajadores.

2. A construir las obras complementarias (piscina para niños, zonas verdes, instalaciones apropiadas para la preparación de alimentos y suministros de agua potable para los usuarios del complejo y la que el mismo demande, instalaciones para la práctica y competencia de diferentes deportes y otros entretenimientos para niños), y todas aquellas obras adicionales que se definan mediante la elaboración del proyecto de desarrollo para el complejo.
 3. Suministrar el recurso humano y material necesario para la administración, funcionamiento y mantenimiento del Centro de Recreación para lo cual la Municipalidad se compromete a destinar el presupuesto necesario.
 4. La Junta Administrativa del Centro de Recreación, será Integrada en forma igualitaria por un representante de cada organización sindical firmante de la Convención Colectiva de trabajo e igual número de representantes de la Municipalidad, y sus funciones estarán acorde a las normas establecidas en el Reglamento respectivo.
- b. La Municipalidad y los sindicatos se comprometen a presentar a más tardar el día treinta de marzo de mil novecientos noventa y dos, al señor Ejecutivo Municipal, el estudio de factibilidad para la instalación de una guardería para los hijos de los trabajadores municipales.-

ARTÍCULO 37: Todo servidor municipal gozará de licencia con goce de salario, en los siguientes casos:

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

Por recomendación médica, el Ejecutivo Municipal podrá ampliar la licencia anterior al alumbramiento o reubicar a la servidora. En caso de parto múltiple la Municipalidad concederá licencia con de salario a trabajadora, por un mes más de lo antes señalado.-

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

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

f- Igualmente el Ejecutivo Municipal se obliga a que cuando por circunstancias especiales en el seno de su hogar, una servidora municipal, se desempeñe como “Jefe de Casa” y que por circunstancias apremiantes e imprescindibles tenga necesidad de trasladar a un hijo (a) para que sea atendido (a) para que sea atendido por un médico, el tiempo que utilice en tales menesteres no será deducido de salario.- Es entendido que tal eventualidad deberá ser fehacientemente comprobado ante Dirección de Recursos Humanos de la Municipalidad través de la Jefatura correspondiente.-

ARTICULO 38: La Municipalidad, a través del Ejecutivo Municipal, concederá licencia hasta por ocho días hábiles al trabajador, sea o no vecino del Cantón Central de San José, que sufriera en caso de calamidad doméstica, incendio, inundación, terremoto, derrumbe o cualquier otra circunstancia similar.-

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

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

En casos muy calificados la Junta de Relaciones Laborales, de común acuerdo con el Ejecutivo Municipal, podrán conceder el beneficio anterior para otras áreas no contempladas dentro Convenio Cooperativo.- Asimismo, al trabajador que vaya a hacer uso del beneficio anterior, se le concederán tres días computables del periodo vacacional que le corresponde.-

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

ARTICULO 39: Los trabajadores de la Municipalidad tendrán derecho a percibir subsidio por vacaciones de ¢1.500.00 (Mil quinientos colones con 00/100) el que se le entregara a los trabajadores el día hábil anterior al inicio del disfrute de sus vacaciones.- El aumento de este beneficio rige a partir del 1 de enero de 1992.-

ARTICULO 40: A los trabajadores municipales; miembros del Concejo Municipal y de la Junta de Relaciones Laborales (Propietarios y Suplentes) que por condiciones de salud, autoridades médicas competentes les prescriban cualesquiera los implementos en seguida señalados, la Municipalidad les reconocerá ayuda en la proporción que se indica:

a- Anteojos o lentes de contacto	¢ 3.500.00 tope
b- aparatos ortopédicos	¢ 3.500.00 tope
c- Aparatos auriculares	¢ 3.500.00 tope
d- Prótesis dental y arreglos bucales	¢ 3.500.00 tope

Dicha ayuda económica, en caso de ser ordenada por la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros o autoridades médicas competentes, será por el costo total del implemento hasta por la suma antes señalada como tope máximo.

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

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

En casos muy calificados y debidamente demostrados, la Municipalidad aportará ayuda económica adicional y necesaria para la adquisición estos implementos.

Por vía de excepción en casos no cubiertos por regímenes de seguridad social, en que un trabajador necesite implementos médicos para su rehabilitación, la Municipalidad previo estudio por parte del Ejecutivo Municipal y acuerdo del Concejo Municipal, podrá facilitarlos como ayuda permanente o temporales.

ARTICULO 41:

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

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

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

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

c. La Municipalidad aportará la suma de ¢300.00.00 (trescientos mil colones sin céntimos anuales, para la realización, por parte de la Comisión antes señalada de una fiesta para los hijos y entenados de los trabajadores, miembros de la Junta de Relaciones Laborales y del Concejo Municipal, en la que se les entregaran los juguetes.-

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

Asimismo, la Municipalidad aportara la suma de ¢300.000.00 trescientos mil colones sin céntimos anuales para la celebración del DIA REGIMEN MUNICIPAL, mediante agasajo a sus trabajadores, miembros del Concejo Municipal y de la Junta de Relaciones Laborales.-

ARTICULO 42:

a- La Municipalidad se compromete a mantener actualizado el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.

b- Los aumentos aprobados por costo de vida, revaloración de puestos y aumentos por antigüedad (pasos), se mantienen como derecho real de los trabajadores.

c- La Municipalidad reconocerá a sus trabajadores aumento anual por antigüedad (pasos) sin límite de anualidades (pasos).

d- La Municipalidad se compromete a revisar conjuntamente con los sindicatos Contratantes de esta Convención, los salarios de sus trabajadores con la regularidad que lo amerite el incremento en el costo de vida y a negociar los aumentos que se deriven de ésta.-

Igualmente, la Municipalidad se compromete a efectuar estudios de mercado en materia salarial, a efecto de que el salario de sus trabajadores se ajuste a los mismos, procediéndose a las revaloraciones que por ese concepto se llegasen a determinar. Dichos estudios comprenderá las Instituciones que conforman el sector público en general (gobierno central e instituciones autónomas) y el sector municipal.

e- Para los efectos que dicta el inciso anterior, se nombrará una comisión negociadora lo cual estará integrada por dos representantes de cada sindicato contratante de esta Convención e igual número de representantes de la Municipalidad que serán dos representantes del Concejo Municipal, designados por éste y por parte de la Administración el Ejecutivo Municipal o su Delegado y otros funcionarios que designe el Ejecutivo.

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

ARTÍCULO 43: La Municipalidad se compromete a ampliar a un ¢1,200.000.00 (un millón doscientos mil colones sin céntimos) el monto de la Póliza Colectiva de Vida suscrita con el Instituto Nacional de Seguros, bajo el contrato No 28001-2V.

Los beneficios de esta póliza cubrirán a los trabajadores de la institución así como a los miembros del Concejo Municipal (propietarios y suplentes) y de la Junta de Relaciones Laborales; durante el ejercicio de sus funciones y sujetos a las condiciones estipulados en el contrato de esa póliza.

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

ARTICULO 44: Con ocasión de los Festejos Populares de fin de año, la Municipalidad a través de la Comisión de Festejos Populares que nombre cada año el Concejo Municipal, se compromete a obsequiar a cada trabajador, seis entradas para la corrida de toros, de fin de que éstos puedan asistir a las mismas con sus familiares.-

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

ARTÍCULO 45: La Municipalidad colaborará para gastos de funeral, en las siguientes circunstancias; condiciones y montos:

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

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

b. Por deceso del cónyuge, compañero (a): ayuda por ¢15.000.00 (quince mil colones sin céntimos).-

c. Por deceso de hijos y entenados menores de dieciocho años: ayuda por ¢15.000.00 (quince mil colones sin céntimos).-

d. Por deceso de hijos y entenados, mayores de dieciocho años, dependientes del trabajador por impedimento físico, mental o cursando estudios superiores: Ayuda por ¢15.000.00 (quince mil colones sin céntimos).

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

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

Para efectos de las ayudas antes señaladas, los trabajadores deberán registrar y acreditar ante la Sección de trabajo Social, sus beneficiarios y dependientes, como demostración (prueba) clara de la filiación y dependencia.- La Sección de Trabajo Social, conjuntamente con la Junta de Relaciones Laborales, reglamentara el mecanismo para brindar estas ayudas, quedan cubiertos por las mismas los miembros del Concejo Municipal y de la Junta de Relaciones Laborales y sus dependientes, en el grado señalado.

Puesto en vigencia el FONDO DE MUTUALIDAD a que hace referencia el Artículo 41 de esta Convención Colectiva, los beneficios directos antes señalados, quedaran sin efecto.

ARTICULO 46: La Municipalidad se compromete a cubrir viáticos por concepto de alimentación, a los miembros del Concejo Municipal, a los integrantes de la Junta de Relaciones Laborales y a los funcionarios que de acuerdo con la naturaleza de las funciones que cumplan participen en actividades ordinarias y extraordinarias, que representen evidente beneficio para la institución y sus trabajadores.

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

- a. En días hábiles de labores, cuando las jornadas ordinarias y extraordinarias, superen un mínimo de 12 horas de trabajo continuo.
- b. En días no hábiles, cuando la jornada laboral, no sea menor de 6 horas.- Esta concesión debe ser previamente autorizada por la Dirección Ejecutiva y controlada en cada ocasión, por las Jefaturas respectivas.

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

ARTÍCULO 47: Lo Municipalidad se compromete a reservar el 5% de los derechos para sepultura, en los Cementerios de su propiedad, para ser adjudicados, entre sus trabajadores que tuviesen interés de adquirirlos; vía reglamento se regulará el procedimiento de adjudicación de estos derechos.

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

ARTICULO 48: La dinámica administrativa de la Municipalidad requiere de los Directores en particular y de las Jefaturas de apoyo en general, para la atención y resolución de funciones, imprevistas o contingentes que no pueden ser atendidas regularmente en horas hábiles, lo que los obliga a permanecer en los puestos de trabajo durante jornadas extraordinarias, o ser llamados a sus casas, para cumplir eficientemente con los servicios a la comunidad y a los trabajadores de la institución.

Considerando que por disposiciones internas a esas jefaturas no se les paga tiempo extraordinario, es necesario compensar el servicio extraordinario que prestan mediante la modalidad de reconocimiento económico denominado **DISPONIBILIDAD**.

Con fundamento en las razones expuestas, la Municipalidad se compromete o incluir dentro de la condición antes dicha, a todos los puestos de jefatura, de la categoría actual 228 en adelante Incluyendo las clases Ejecutivo Municipal y asistente de Ejecutivo.

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

En razón a lo anterior, la Municipalidad se compromete a reconocer la suma correspondiente al 45% sobre el salario base correspondiente a cada puesto incluido, por concepto de DISPONIBILIDAD; a incrementar el reconocimiento por DEDICACIÓN EXCLUSIVA a los profesionales al 55% del salario base respectivo y a presupuestar en Modificación las partidas necesarias al efecto.

ARTICULO 49: En concordancia con lo que establece el artículo 8, Inciso d, de esta Convención y de conformidad con lo que establece el contenido de la Norma N° 21 del Presupuesto Ordinario de la República, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N , de fecha se establece como derecho real de los trabajadores la opción de adquirir vivienda.

Con fundamento en lo anterior, la Municipalidad se compromete a elaborar en un plazo no mayor de 6 meses, un proyecto de vivienda compatible con los lineamientos consignados en la citada Norma Presupuestaria.

CAPITULO II: De la Carrera Administrativa

ARTÍCULO 50: Se establece un sistema de méritos en la Municipalidad, que garantice a los trabajadores, el fortalecimiento de la carrera administrativa, independientemente de la clase de puestos que estos ocupen.

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

ARTÍCULO 51: Se establece el siguiente procedimiento, para el nombramiento de trabajadores administrativos y técnicos.

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

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

b.- De demostrarse inopia en esas instancias, para llenar la plaza vacante, se sacará a concurso interno, con participación de todos los trabajadores de la Municipalidad, nombrados en propiedad.

c.- Si realizado el concurso interno, se demostrase inopia de trabajadores calificados, la Dirección de Recursos Humanos podrá sacar la plaza a concurso externo, debiendo señalar los mismos requisitos exigidos para el concurso interno, determinados en el Manual de Clasificación de Puestos.

d. Toda convocatoria a concurso para calificación de elegible, deberá comunicar la Dirección Recursos Humanos por los medios que considere más convenientes, con un plazo de no menos de 15 días de anticipación a la celebración del mismo, indicando los requisitos, características del puesto, fecha de inscripción, día y hora del examen, si se requiere, así como la materia a examinar; la fecha comenzará a regir a partir del día que se envíen las comunicaciones. Igualmente se señalará la tabla de ponderación de factores vigentes, para el puesto que se trate.-

e. En vacantes de puestos profesionales, con requisito legal obligatorio, de poseer algunos trabajadores título profesional y ser incorporado al respectivo colegio, se nombrarán a los que reúnan tales requisitos.

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

f.- De los distintos concursos y mecanismos de evaluación que elabore la Dirección de Recursos Humanos, mantendrá un registro de elegible actualizado.

g.- La Municipalidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos, se compromete a suministrar a los Sindicatos firmantes de esta Convención y Junta de Relaciones Laborales, copia de los trámites de concurso y escogencia de los trabajadores, así como del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.

h.- La Dirección de Recursos Humanos mantendrá un registro de plazas vacantes y cada vez que se le solicite, entregará copia a los Sindicatos firmantes de la Convención Colectiva y a Junta de Relaciones Laborales.

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

CAPITULO III: De las Licencias para realizar estudios:

ARTÍCULO 52: La Municipalidad se compromete a suministrar a todos sus trabajadores la capacitación formal, complementaria o de especialización, que estos requieran para realizar con mayor satisfacción y eficiencia, las tareas propias de sus puestos, lo cual contribuye al fortalecimiento de la Carrera Administrativa contemplada en el artículo 50 de esta Convención e incrementar la productividad individual y colectiva, en beneficio de los servicios públicos que esta presta a la Comunidad.

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

ARTÍCULO 53: En concordancia con lo que establece el artículo anterior, la Municipalidad se compromete a establecer un programa de becas, orientado al desarrollo integral del trabajador, mediante cualquiera de las siguientes posibilidades:

- a. El financiamiento parcial o total de cursos para iniciación, continuación o finalización de estudios técnicos, administrativos o profesionales.
- b. La concesión de permiso con goce total o parcial de salario.
- c. La concesión, total o parcial de permisos sin goce de salario
- d. El financiamiento del material didáctico que el becario requiere, para realizar los estudios.

El otorgamiento de estos beneficios cualesquiera otro que se dispusiere otorgar en el futuro a los trabajadores se regirá por el Reglamento que al efecto establecerá la Municipalidad.

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

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

ARTICULO 54:

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

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

ARTICULO 55: La Municipalidad destinará para el disfrute de sus trabajadores, sus hijos y entenados, sean o no vecinos del Cantón Central de San José, que realicen estudios en centros de enseñanza oficiales, un 40% del total de las becas que anualmente se autorizan; poro el trámite de adjudicación y goce de beca, en los demás aspectos, se atenderá lo que dispone el Reglamento vigente.

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

ARTICULO 56: De conformidad con lo que establece el Artículo 144 del Código Municipal, no podrá ser empleado municipal, quien sea cónyuge o pariente, en la línea directa o la colateral, hasta el tercer grado do consanguinidad, de alguno de los Regidores propietario o suplentes, del Ejecutivo, del Tesorero, del Auditor, del Contador, o del encargado, en su caso, de hacer el escogimiento de candidatos. La prohibición señalada en el párrafo anterior no se hará efectiva, si al elegirse un Regidor propietario o suplente o nombrarse a cualquiera de los funcionarios arriba mencionados, ya figura su pariente como trabajador de la Municipalidad. Para el nombramiento de familiares de los demás trabajadores excluidos de la prohibición anterior, la Municipalidad podrá hacer los nombramientos que considere oportunos, dando prioridad a los hijos de trabajadores pensionados o fallecidos, considerando paro ello la disponibilidad de plazas vacantes y la Idoneidad para el desempeño puestos.

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

TITULO QUINTO

DE LAS LICENCIAS PARA ACTIVIDADES SINDICALES

CAPITULO 1: De las licencias:

ARTÍCULO 57: La Municipalidad concederá permiso con goce de salario, de 16 horas semanales, a tres miembros directivos de cada organización sindical firmante de la Convención Colectiva, para que atiendan labores de organización y proselitismo propias de cada sindicato.

Dicho permiso deberá ser solicitado por el Secretario General de la organización Interesada, con un mínimo de 8 horas de anticipación.

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 58: La Municipalidad concederá la suma equivalente en colones a cien dólares (\$100.00) a tres trabajadores por año -de cada uno de los sindicatos firmantes de la presente Convención Colectiva de Trabajo y Miembro de Junta de Relaciones Laborales-, cuando becados o electos para asistir a cursos o congresos de carácter sindical en el exterior.-

La Municipalidad contribuirá mensualmente con la suma de cinco mil colones (¢5.000.00) para cada uno de los sindicatos firmantes de la Convención Colectiva, que será usada por estos, para la adquisición de material didáctico, orientado a promover la capacitación sindical de sus afiliados.

TITULO SEXTO

DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO I: Disposiciones finales:

ARTICULO 59: La Municipalidad se compromete, a mas tardar 30 días después de firmada esta Convención, a Imprimir 2000 ejemplares, para distribuirlos entre los trabajadores, la distribución la harán los Sindicatos Firmantes de la Convención Colectiva.

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


ARTICULO 60: Esta Convención no Implicará perjuicio por parte de los trabajadores de los derechos, prerrogativas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o de las que en el futuro, llegaren a disfrutar, derivadas de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los Convenios anteriores o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Código Municipal.

ARTÍCULO 61: La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una duración de dos años, a partir de la fecha de depósito en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 62: A partir del mes de julio de 1989, la Municipalidad y los sindicatos Contratantes de la Convención Colectiva, entrarán a analizar el estudio correspondiente, sobre la antigüedad de los trabajadores que ingresan a laborar para la Institución antes del año 1977, para que esta sea un derecho real.

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

Firmamos en la Ciudad de San José, a las 9:00 horas del día 19 de diciembre de 1991.


 Municipalidad de San José
 Teléfono 23-46 55 - Apdo. 5102
 San José, Costa Rica

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

ARTICULO 60: Esta Convención no implicará perjuicio por parte de los trabajadores, de los derechos, prerrogativas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o de las que en el futuro llegaren a disfrutar, derivadas de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los Convenios anteriores o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Código Municipal.

ARTICULO 61: La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una duración de dos años, a partir de la fecha de depósito en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

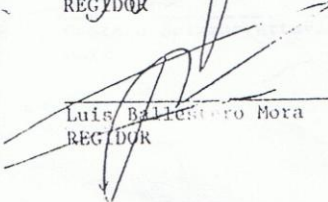
ARTICULO 62: A partir del mes de julio de 1989, la Municipalidad y los sindicatos-Contratantes de la Convención Colectiva, entrarán a analizar el estudio correspondiente, sobre la antigüedad de los trabajadores que ingresan a laborar para la Institución antes del año 1977, para que esta sea un derecho real.

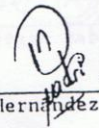
Dicho estudio deberá elaborarlo la Dirección de Recursos Humanos y presentarlo en el mes de junio de 1989.

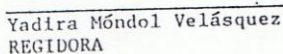
Firmamos en la Ciudad de San José, a las 9:00 horas del día 19 de diciembre de 1991.

POR LA MUNICIPALIDAD:


 Ronald Arías Rojas
 REGIDOR


 Luis Ballerino Mora
 REGIDOR


 Rodrigo Hernández Jiménez
 REGIDOR


 Yadira Múndol Velásquez
 REGIDORA

Municipalidad de San José
Teléfono 22-96 55 - Apdo. 5002
San José, Costa Rica

Miguel Obando Durán
REGIDOR

Dr. Johnny Araya Ronga
EJECUTIVO MUNICIPAL

Lic. Juan Luis Bicar
REPRESENTANTE DE... EJECUTIVO

FOR LOS SINDICATOS:

Claudio Artavia Artavia
S.T.M. DE C.R.

Guillermo Zúñiga Vargas
S.C.T.M.

Luis Fernando Chacón Ronga
AFROMUSAJ

Víctor Manuel Zamora Zúñiga
UNION

Olga Abasco Chacón
S.H.J.

Gustavo Solís Artavia
ANEP

Cecilia Zúñiga Cervajal
S.T.M. DE C.R.

Herón Dontrillo Calvo
S.C.T.M.

Mario José Bernaldo Zepeda
AFROMUSAJ

Luis Alberto Campos Solano
S.J.M.

Albino Vargas Babcoates
ANEP