



CONVENCIÓN COLECTIVA DE

TRABAJO

SINDICATO MUNICIPAL DE LA
UNIÓN (SIMUN)
Y
MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN
DE LA UNIÓN

2024 - 2027

Preámbulo

De conformidad con las disposiciones de los artículos 54, 55, 56, 57, 58, 59, 688, 689, 690, 692, 694, 695, 698 siguientes y concordantes del Código de Trabajo, Ley Marco de Empleo Público, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Convenios Internacionales de la OIT y jurisprudencia constitucional, la Municipalidad de La Unión, en adelante denominada LA MUNICIPALIDAD, y el Sindicato Municipal de La Unión, (SIMUN) en adelante denominado el SINDICATO, acordamos celebrar la presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, la cual se regirá por las siguientes cláusulas:

CAPITULO I **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1:

La Municipalidad, reconoce al Sindicato Municipal de La Unión (SIMUN) como la organización mayoritaria y en consecuencia, el representante de los intereses profesionales, colectivos e individuales de todos los trabajadores de La Municipalidad y se compromete a tratar única y exclusivamente con sus dirigentes sindicales, sus representantes o sus asesores, todos los problemas o conflictos de orden laboral, económico, social o cultural que surjan en ocasión del trabajo de los servidores de la Municipalidad, sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores de hacerlo directamente ante la Municipalidad en asuntos de su exclusivo interés individual. Lo anterior no implica una negación del derecho que tenga cualquier trabajador de esta municipalidad a hacerse representar o asesorar por la organización sindical que él mismo decida, en respeto del derecho de la libertad de la afiliación sindical.

Artículo 2:

Para tratar, exclusivamente, asuntos relativos a la ejecución y/o cumplimiento de esta Convención Colectiva, se tendrá como representante de la Municipalidad, al Alcalde Municipal representada conforme el artículo N° 17 del Código Municipal en la figura de la Alcaldía y por parte de los trabajadores al SIMUN.

Artículo 3:

La Municipalidad garantiza una política de respeto a todas las garantías que otorgue a los trabajadores y sus organizaciones sindicales, la Constitución Política, los Convenios y Recomendaciones Internacionales de la OIT, el Código

de Trabajo, el Código Municipal, el Reglamento Autónomo de Servicio y cualquier otra norma, actual o futura, orientada a tutelar los intereses de los servidores municipales. En este sentido, La Municipalidad girará instrucciones claras y precisas a todos los trabajadores en puestos de mando, jefaturas y subjefaturas para que acaten debidamente todas estas fuentes de Derecho. La Municipalidad girará órdenes a sus jefes, y demás funcionarios, con potestad de mando, para que se abstengan de ejercer represalias de cualquier naturaleza, discriminación o persecución contra los representantes sindicales o cualquier otro empleado municipal, trabajadores afiliados o contra aquellos que de una u otra manera, participen en actividades sindicales o cuando acudan a representar sus reclamos o sugerencias, ante los representantes patronales.

Artículo 4:

Esta Convención se incorpora como fuente normativa a los contratos individuales de trabajo. En caso de duda respecto al alcance e interpretación de los artículos y espíritu de este instrumento convencional, se estará a la aplicación del Principio Protector del Derecho Laboral de la norma más favorable para el trabajador.

CAPITULO II

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 5:

Cuando algún miembro del Sindicato SIMUN, requiera audiencia con el Alcalde Municipal, Vicealcaldesa Municipal y/o Jefes Administrativos para tratar asuntos concernientes a los trabajadores municipales o de la presente Convención Colectiva, se les atenderá dentro del plazo establecido por ley. En ningún caso, podrá la Administración excederse del plazo de los 10 días.

Artículo 6:

De acuerdo con sus responsabilidades como representantes de los trabajadores y con el objeto de mantener las buenas relaciones obrero-patronales, la Junta Directiva del Sindicato (SIMUN), podrá disponer de 16 horas al mes, para tratar los problemas e inquietudes que se susciten en la Municipalidad. Para hacer uso de ese tiempo, la Junta Directiva lo comunicará al Alcalde o al jefe inmediato y se tomarán las previsiones o medidas necesarias para que el servicio público que brinda el servidor al que se concede la licencia no se vea afectado ni obstaculizado por su ausencia. Este permiso, es con goce de salario. De igual manera, La Municipalidad otorgará licencia sindical, con goce de salario, a tiempo completo al Secretario General del Sindicato para que pueda ejercer las

funciones correspondientes, en concordancia con lo dispuesto fundamentalmente, por el Convenio N°135 de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificado por Costa Rica.

Artículo 7:

La Municipalidad facilitará al Sindicato un local u oficina dentro de la Municipalidad que servirá para la comunicación y actividades propias del sindicato, con sus afiliados.

Artículo 8:

De conformidad con lo establecido en el artículo 69 inciso k) del Código de Trabajo, la Municipalidad se compromete a deducir directamente de la planilla de los trabajadores y girarlo a favor del sindicato, la respectiva cuota sindical que haya acordado la Asamblea General del SIMUN, previa autorización escrita del trabajador. La Gestión de Recursos Humanos, no podrá desafiliar o dejar de deducir las cuotas sindicales, a un afiliado sin que tal situación sea comunicada a la Junta Directiva de SIMUN para su aprobación. Una vez aprobada la renuncia por parte de la Junta Directiva, el trabajador queda habilitado para solicitar a Recursos Humanos, dicha desafiliación.

Artículo 9:

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario, hasta cuatro días al mes cuando se solicite por escrito y se dé la justificación, a cualquiera de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, que haya sido designado, para atender asuntos laborales y/o sindicales, sobre materia de organización, proselitismo, capacitación. Este permiso será otorgado como máximo a dos miembros de la Junta Directiva al mismo tiempo. Estos permisos no serán acumulables.

Artículo 10:

Con el objeto de tratar asuntos relacionados con esta Convención, podrán los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, celebrar reuniones con los trabajadores, siempre y cuando se solicite a la Alcaldía Municipal el permiso correspondiente con cinco días de anticipación, como mínimo y de ser necesario una vez al mes.

Artículo 11:

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario una vez a la semana a los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO, a fin de que puedan realizar la reunión ordinaria de Junta Directiva. A este efecto, ambas partes acordarán el día y hora que resulte de mayor conveniencia para el Sindicato y La Municipalidad. La forma en que se acordará este permiso es por mutuo acuerdo

y por escrito entre las partes.

Artículo 12:

La Municipalidad concederá permiso con goce de salario, hasta un máximo de treinta días al año, para que los trabajadores afiliados al Sindicato, puedan participar en eventos de formación sindical, congresos o actividades convocadas por sindicatos amigos y/o federaciones o confederaciones nacionales y/o internacionales. Estos días serán disfrutados en forma consecutiva por un lapso que no sobrepase una semana y será para un número de dos trabajadores, pudiendo ser, según las circunstancias, uno administrativo y otro de campo, o bien, dos de alguna de estas áreas. Del total otorgado se irá rebajando los días disfrutados, hasta completar el máximo acordado. El permiso con goce de salario será tramitado por la Junta Directiva del Sindicato, a través de la Alcaldía Municipal.

Artículo 13:

La Municipalidad concederá permiso al personal afiliado al SINDICATO, para que puedan participar en la Asamblea General Ordinaria de fin de período, en los términos del artículo 345 y 346 del Código de Trabajo, a partir de las doce medio día del día designado, siempre y cuando no se afecte el servicio que brinda la institución. La solicitud para la realización de la asamblea será comunicada por el Sindicato a la Municipalidad con al menos ocho días naturales de anticipación a la Asamblea. De igual forma se procederá con las asambleas extraordinarias.

Artículo 14:

La Junta Directiva del SINDICATO se compromete a convocar a los trabajadores afiliados con ocho días naturales de anticipación a la celebración de la Asamblea, utilizando para tales efectos todos los medios que se estimen convenientes.

CAPITULO III
DE LOS PERMISOS

Artículo 15:

De conformidad con el artículo 155 inciso g) del Código Municipal, para ser beneficiario a cursos de estudios, la administración velará porque los estudios sean atinentes a los cargos de los solicitantes o afines a su desarrollo académico dentro de la carrera administrativa municipal y estos últimos deberán, en caso de reprobar los cursos matriculados, resarcir proporcionalmente a la Municipalidad por el tiempo otorgado en virtud de este estudio, lo que para los efectos implica

reintegrar económicamente a la Municipalidad el monto en dinero que le fue concedido previo acuerdo de las partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 173 del Código de Trabajo, pudiendo convenirse de mutuo acuerdo el número de tractos en que dicha deuda se cancelará durante la vigencia del contrato. A la vez el funcionario se compromete una vez concluidos sus estudios a seguir laborando para la municipalidad el doble del plazo que obtuvo la licencia, para tales efectos la Municipalidad concederá las siguientes licencias con goce de salario:

- a) A los trabajadores a quienes organismos nacionales o internacionales les proporcione beneficios de estudio. El número de beneficiarios no podrá ser mayor de cuatro funcionarios al año simultáneamente. Es entendido que el otorgamiento de este tipo de licencia no interrumpe la continuidad de la relación laboral.
- b) A los trabajadores que laboren jornada de trabajo a tiempo completo y que realicen estudios se les concederá cinco horas hábiles semanales para que las empleen en sus estudios; entiéndase que podrán asistir a clases o invertirlo en estudio en sus hogares.

Artículo 16:

Todo servidor municipal gozará de licencia con goce de salario de la siguiente forma en los casos que se describen:

- a) Por fallecimiento de sus padres y abuelos (naturales o adoptivos), hijos, cónyuge, compañero o compañera, hermanos o hermanas consanguíneos, los entenados, cinco días hábiles a partir de la fecha de fallecimiento, previa constancia extendida por la autoridad competente.
- b) Por matrimonio del funcionario(a), cinco días hábiles, contados a partir del día de la ceremonia, previa constancia extendida por la autoridad competente.
- c) Los padres que tuvieran un hijo podrán gozar de un permiso sin goce de salario por paternidad de hasta por un mes, posterior al nacimiento o al momento de concretarse la adopción.
- d) En caso comprobado de gravedad médica o intervención quirúrgica del cónyuge, compañera o compañero, hijo, hija o padres, según dictamen médico de la autoridad médica competente, se concederán cinco días hábiles. Tratándose de las enfermedades reguladas en la Ley 7756, las solicitudes de licencias para tales efectos se tramitarán conforme lo regulado en dicha normativa.
- e) La Municipalidad a través de la Alcaldía Municipal, concederá licencia hasta por ocho días hábiles a la persona trabajadora que sufriera caso grave de calamidad doméstica por eventos naturales (incendio, inundación, terremoto, derrumbe, etc.) o desalojo del hogar. Lo anterior

previa presentación del documento extendido por la autoridad competente (Bomberos, Cruz Roja, Comisión de Emergencia, Fuerza Pública etc.).

Artículo 17:

En todos los casos de permisos con goce de salario la persona trabajadora conservará todos los derechos laborales, de manera que una vez vencido el término del permiso se reintegre a su puesto en las mismas condiciones originales, antes del permiso.

Se exceptúa de lo anteriormente expuesto los periodos en que el trabajador se encuentre incapacitado, siendo esta emitida por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) o el Instituto Nacional de Seguros (INS), lo que implica que no acumulará días de vacaciones y aguinaldo.

CAPITULO IV

JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 18:

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

- a) La Junta estará integrada por seis miembros propietarios y seis suplentes distribuidos así: tres propietarios y tres suplentes designados por la Municipalidad, tres propietarios y tres suplentes designados por el Sindicato. La Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por periodos de un año. El presidente se elegirá por la parte que corresponda, en la primera sesión del período. Quedará integrada quince días después de la firma de esta Convención Colectiva.
- b) Los miembros serán nombrados por periodos de dos años, pudiendo ser reelectos o removidos en cualquier momento, por quien los hubiese designado.
- c) La Junta será un órgano permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. Previo a la celebración de las sesiones, los miembros integrantes de esta junta informarán a sus jefaturas con la exclusividad de que se tomen las previsiones del caso y no se vea afectada la prestación del servicio público.
- d) La Junta sesionará en la Municipalidad de La Unión. Las sesiones serán convocadas por el Presidente o por cuatro de sus miembros y el quórum para sesionar lo formarán la presencia de cuatro de sus integrantes. Para

que dichas sesiones puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado por escrito de forma física y digital a todos sus miembros con veinticuatro horas de anticipación. Previo a la celebración de las sesiones, los miembros integrantes de la junta informarán a sus jefaturas con la exclusividad de que se tomen las previsiones del caso y no se vea afectada la prestación del servicio público.

- e) Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales tendrán el permiso correspondiente por parte de la Administración, para asistir a las sesiones de la Junta, así también, para cualquier reunión o actividad propia del cargo. Previo a la celebración de las sesiones, los miembros integrantes de esta junta informarán a sus jefaturas con la exclusividad de que se tomen las previsiones del caso y no se vea afectada la prestación del servicio público.

Artículo 19:

La Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones y atribuciones, sin perjuicio de cualesquiera otras que las partes o la presente Convención le señalen:

- a) Conocer y recomendar de las sanciones disciplinarias de suspensiones y despidos que se pretenda aplicar a las personas trabajadoras de la Municipalidad. Lo resuelto por la Junta de Relaciones Laborales no tiene carácter vinculante para la Administración ya que es de carácter recomendativo.
- b) Todo asunto sometido a la Junta no será ejecutado hasta tanto no se emita por ésta, la resolución final, teniendo la misma un término de hasta diez días hábiles para dictaminar.
- c) Es entendido que desde el momento en que se someta un caso a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, se tiene por interrumpido el plazo de prescripción para todos los efectos.
- d) En un plazo de 30 días naturales, contados a partir de la instalación de esta Junta de Relaciones Laborales, sus miembros deberán tener debidamente aprobado, un Reglamento de Funcionamiento de la misma. Una vez aprobado el reglamento para el funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales el mismo será incorporado al expediente de esta Convención Colectiva del Departamento de Relaciones de Trabajo.
- e) Cuando el trabajador ejerza el derecho de apelación a la evaluación del desempeño, tiene derecho a comparecer ante la Junta de Relaciones Laborales, a efecto que la misma analice y emita una recomendación previa a la decisión que en torno al asunto, emita el Superior Jerárquico.
- f) Toda recomendación de la Junta de Relaciones Laborales tendrá carácter

de recomendación por lo que el dictamen vertido no tiene carácter vinculante.

Artículo 20:

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

- a) Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a resolver conforme a mejor corresponda.
- b) Toda recomendación de la Junta deberá ser notificada por escrito al órgano decisor. Lo resuelto por la Junta de Relaciones Laborales no tiene carácter vinculante para la Administración ya que es de carácter recomendativo.

CAPITULO V

PERÍODO DE PRUEBA, TRASLADOS Y PROPIEDAD DEL CARGO

Artículo 21:

Toda persona trabajadora que ingrese a laborar a la Municipalidad en propiedad, tendrá un período de prueba de tres meses de conformidad con lo establecido en el Art. 142 del Código Municipal. Una vez superado dicho período de prueba el trabajador continuará en propiedad en dicho puesto, conforme al procedimiento de rigor.

Artículo 22:

Cuando un empleado de común acuerdo con la administración sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma indefinida, sea éste con mayor remuneración o no, podrá solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes de operar el cambio, siempre y cuando no haya expirado el periodo de prueba. Así mismo es entendido que el trabajador devengará el salario del puesto al que es ascendido permutado o trasladado siempre que el salario no sea inferior al que recibe actualmente. Es entendido que tratándose de ascensos y traslados el periodo de prueba es facultativo.

Artículo 23:

A partir de la fecha de la presente convención colectiva de trabajo, la Municipalidad se obliga a contratar trabajadores a plazo fijo o por obra determinada solo en los casos en que dichas contrataciones obedezcan a la naturaleza temporal de los servicios de que se trate, de conformidad con los

artículos N° 26 y 27 del Código de Trabajo. En ningún caso dichas contrataciones podrán ser por un periodo superior a un año.

CAPITULO VI

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SALARIOS

Artículo 24: CARRERA ADMINISTRATIVA

- a) La carrera administrativa se basará en lo indicado en el Art. 127 del Código Municipal, 125, 137, 138 y 139 del mismo Código, los cuales deberán ser de acatamiento obligatorio para respetar el bloque de legalidad.
- b) La Municipalidad no podrá tomar ninguna medida que afecte en forma descendente el salario de sus empleados, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, ni las categorías en perjuicio de los contratos de trabajo.
- c) Quedan excluidos del beneficio regulado en este artículo los funcionarios interinos y el personal de confianza contratados por la Administración.

Artículo 25:

De conformidad con los artículos N°404 y 405 del Código de trabajo toda persona trabajadora tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás trabajadores de igual categoría y jornada. Quedarán a salvo las variaciones por anualidad o por antigüedad. Los trabajadores y trabajadoras que hayan ingresado posterior a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, serán remunerados de conformidad con las disposiciones de dicha ley. Se entenderá por actuaciones discriminatorias en el trabajo, conductas en contra de personas por edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma de discriminación.

Artículo 26:

Ninguna persona trabajadora será requerida, en contra de su voluntad, para desempeñar funciones que eventualmente impliquen una modificación de su jornada, de su salario o una disminución de su jerarquía, o alguna modificación radical de las funciones para la que fue contratado que le ocasione algún perjuicio, o le cree alguna situación humillante e injuriosa que le obligue a realizar algún esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son su especialidad, o que con que el cambio le traiga aparejado algún perjuicio para su salud o incomodidades reales, las cuales no se previeron en la formalización del contrato de trabajo.

Artículo 27:

La Municipalidad se compromete a realizar los incrementos salariales con vista en la política salarial vigente en esta Corporación Municipal basada en la Escala de Salarios de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y el Índice de Precios del Consumidor establecido por el Banco Central de Costa Rica y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos cada seis meses. De igual forma la Municipalidad se compromete a que los salarios mensuales establecidos sean pagados en forma mensual con adelanto quincenal para todo el personal municipal.

Artículo 28:

La Municipalidad reconocerá a la persona trabajadora que temporalmente sustituya a otro de mayor jerarquía por el plazo de un mes, la diferencia salarial entre ambos puestos, para aquellos casos que tal recargo sea igual o mayor a un mes, siempre y cuando exista contenido presupuestario. Si el recargo de funciones es mayor a un mes y no existe contenido presupuestario para el reconocimiento de dicho pago, el trabajador conservará el derecho a solicitar dicho pago una vez que existe contenido presupuestario para tales efectos.

Cuando se acuerde recargo total de funciones, se le asignan tareas distintas para las que fue contratado, el trabajador tendrá derecho a recibir el sueldo base del puesto de categoría superior si éste fuere mayor; pero el trabajador no estará obligado a desarrollar más trabajo que el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono. Todo trabajador podrá ser requerido por sus superiores para realizar, en forma temporal, labores diferentes a las pactadas en el contrato de trabajo, siempre que estas sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, que sea del mismo género y para la cual esté acreditado, siempre y cuando, por su carácter temporal, no exceda de un mes.

CAPITULO VII

SALUD

OCUPACIONAL

Artículo 29:

El Sindicato velará porque la política de Salud Ocupacional que implemente la Municipalidad de La Unión se ajuste, estrictamente, al contenido del artículo N° 288, siguientes y concordantes, del Código de Trabajo, así como lo establecido en el decreto ejecutivo No.39408-MTSS

Artículo 30:

La Municipalidad se obliga a otorgar a los trabajadores que se indican a continuación, los siguientes implementos de trabajo de óptima calidad y de uso obligatorio, siendo obligación del trabajador, el uso adecuado de los mismos:

- a) Todos los empleados municipales, tanto de campo como personal administrativo; tendrán uniformes apropiados a su función. Se darán uniformes una vez al año por parte de la Administración, los uniformes constarán de 3 camisas, 2 pantalones y 1 par de zapatos de buena calidad y confortables. Los mismos deberán entregarse a más tardar en el primer trimestre del año. Para la respectiva especificación del uniforme deberá prevalecer el criterio técnico de la persona trabajadora encargada de Salud Ocupacional, esta acción de especificación deberá ser en forma escrita. Por ninguna razón se harán uniformes o se comprarán zapatos sin cumplir esta disposición técnica, la cual es de acatamiento obligatorio. En tal sentido, se deberá tomar en consideración lo regulado en los incisos c. y e. del artículo 4 del Decreto Ejecutivo no. 39147S-TSS del Reglamento para la Prevención y Protección de las Personas Trabajadoras expuestas a estrés térmico por calor.
- b) A cada persona trabajadora que por la naturaleza de sus funciones lo requieran, se le entregará anualmente botas de hule, el reemplazo de estas se realizará una vez que las que estén en mal estado o con desgaste suficiente, o cualquier tipo de rotura, sean devueltas a la jefatura. Quedan comprendidos en esta categoría los puestos de todo el personal de campo.
- c) A las personas trabajadoras de Sanidad, se les dará capa una vez al año y guantes adicionalmente cada vez que sea necesario, además se le asignarán a este departamento: carretillos, escobones, rastrillo, palas y demás instrumentos o equipo básico para sus funciones. Esta dotación, será responsabilidad del Jefe del Departamento. Se repondrán una vez demostrado que se han deteriorado. Por ninguna razón se permitirá que el jefe presione al empleado que no puede trabajar porque no se le ha asignado las herramientas para hacerlo, siendo este acto responsabilidad únicamente de la Jefatura del Departamento.
- d) A los chóferes de la flotilla vehicular y maquinaria se les dará botas, zapatos, y capas en caso de que por la naturaleza de sus funciones lo requieran. En el caso de los que conduzcan motocicletas se les suministrará el casco, chaleco y la capa respectiva con los aditamentos reflectivos, además de zapatos adecuados para la lluvia. El reemplazo de estas se realizará una vez que sean devueltas a la jefatura las que estén en mal estado.
- e) A los Oficiales de Seguridad se les dotará de jackets, capas, linternas

armas de fuego debidamente registradas, con sus municiones en perfectas condiciones de uso, esposas, gas y detector de metales.

f) La Administración dará protección especial con respecto al estado de los vehículos, maquinaria, equipo, suministros, entre otros, para que estos cuenten con los requisitos indispensables y básicos, así como absolutamente legalizados en su documentación, para tránsito o uso. La Administración se abstendrá de enviar a los empleados a correr riesgo en esta forma, de igual manera están inhibidas las jefaturas de los departamentos para tomar decisiones unilaterales y enviar a sus empleados a correr riesgo con el propósito de llevar a cabo las funciones, aunque estos formen parte de los servicios básicos que se prestan.

g) Para todos los casos anteriores el reemplazo de los uniformes, herramientas o suministros, se realizará una vez que sean devueltas a la jefatura las que estén en mal estado.

Artículo 31:

En cuanto a los deducibles que cobra el INS en caso de accidente serán pagados por la Municipalidad, siempre y cuando ocurran en el desempeño de funciones de su cargo y no se encuentre el funcionario municipal bajo los efectos del licor (estado de ebriedad) o de drogadicción, cubriendo el costo del deducible siempre y cuando sea demostrado por las autoridades competentes que el funcionario no tuvo responsabilidad en los hechos y en el caso de las infracciones de tránsito las mismas serán cubiertas por la Municipalidad, cuando se demuestre que no hubo responsabilidad del funcionario o que la infracción se sustentó en el mal estado de la maquinaria. Lo anterior apegados al debido proceso consagrado en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política.

CAPITULO VIII **VACACIONES**

Artículo 32:

Los servidores municipales tendrán derecho a vacaciones anuales de acuerdo con el tiempo consecutivo servido en la siguiente forma:

a) De 50 semanas a 4 años y 50 semanas: 15 días hábiles.

De 5 años y 50 semanas en adelante: 20 días hábiles

Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contabilizarán para el derecho de las vacaciones.

Las personas que al momento en que entra en vigencia la Ley Marco de Empleo Público, habían consolidado el derecho a más de 20 días de

vacaciones, lo conservarán con vista en el contenido del artículo 34 de la Constitución Política. En relación con lo relativo a la acumulación de las vacaciones, la Municipalidad de La Unión se obliga a observar las disposiciones de los artículos 155 y 159 del Código de Trabajo.

Conforme a lo dispuesto por la Sala Constitucional, es obligación del patrono concederlas y derecho del trabajador a disfrutarlas, sin tener que acumularlas.

- b) La Municipalidad de La Unión, se obliga a reconocer en favor de los trabajadores de campo, (recolección de residuos sólidos, aseo de vías y tratamiento de aguas residuales) que laboren en forma permanente a la exposición al riesgo de contaminación y condiciones insalubres, un sistema de vacaciones profilácticas de acatamiento obligatorio, independientes a las reguladas en los incisos precedentes, en la forma que se detalla a continuación:

1. Consistirán en cinco días hábiles, una vez al año laborado. Mismas que no pueden ser fraccionadas e incompensables.
2. En un plazo no mayor de un mes de entrada en vigencia esta convención quedará conformada una comisión entre Sindicato y Municipalidad para reglamentar dichas vacaciones profilácticas, en un plazo de tres meses.
3. Este derecho entrará en vigencia una vez aprobado el reglamento para tal efecto.

CAPITULO IX **DE LAS PRESTACIONES LEGALES**

Artículo 33:

La Municipalidad reconocerá a sus trabajadores por concepto de auxilio de cesantía, los montos establecidos en el artículo 29 del Código de Trabajo, según la antigüedad en el empleo.

CAPITULO X **DE LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO**

Artículo 34:

El horario de los trabajadores municipales vigente y es:

- *Administración y Campo:* De las 8:00 a las 16:00 horas, con una hora de almuerzo, quince minutos de café en la mañana y tarde de lunes a viernes. Se conviene en que la Municipalidad, podrá adecuar los horarios de entrada y salida, para aquellos servicios de atención al cliente que así lo ameriten, siempre y cuando no cause perjuicio grave a la persona trabajadora.
- *Oficiales de Seguridad:* Con una hora de almuerzo o cena, según corresponda y quince minutos de café en la mañana y en la tarde, o en el horario según corresponda, la jornada laboral quedará de acuerdo al Código de Trabajo vigente. Teniendo los siguientes roles: Rol 1: 06:00 a 14:00, Rol 2: 14:01 a 21:00, Rol 3: 18:00 a 00:00 y Rol 4: 00:01 a 06:00.

La Municipalidad de La Unión podrá modificar los horarios de trabajo, siempre y cuando con tal modificación no se provoque un perjuicio tales como entrada de un centro de estudio, retiro puntual de hijos de escuela o guardería y otras situaciones análogas.

Artículo 35:

Todo lo relativo al teletrabajo será regulado de conformidad con la normativa establecida en la Ley N° 9738.

CAPITULO XI **OTROS BENEFICIOS SOCIALES**

Artículo 36:

La Municipalidad de La Unión utilizará para el reconocimiento de los viáticos de los trabajadores a los que les corresponda tal beneficio, el Reglamento de Gastos de Viaje y De Transporte para Funcionarios Públicos de la Contraloría General de la República.

Asimismo, la Municipalidad reconocerá un estipendio destinado a alimentos y servicio de transporte para los funcionarios que tengan que atender casos de emergencias una vez concluida su jornada diaria de trabajo. Este beneficio se regirá bajo las siguientes normas:

- a) Para el reconocimiento de este beneficio, será necesario de previo al disfrute del mismo, la autorización del superior en grado.
- b) Si al atender la emergencia el funcionario concluye su labor después de las 22 horas, se le reconocerá el pago de servicio de taxi hasta su casa de habitación o la Municipalidad le suministrará el respectivo transporte. De igual forma, si la salida del funcionario (s) se diera después de la media

noche, se le concederá licencia con goce de salario para ingresar el otro día a trabajar después de las 10 de la mañana, pero en ningún caso se le obligará a regresar con menos de doce horas de descanso y se le deberá pagar el tiempo extraordinario conforme a la ley.

- c) El monto a pagar por el estipendio es el equivalente para la cena y transporte en la Tabla de Gastos de Viaje y Transporte para funcionarios del Estado. Cada año aumentará el monto automáticamente al variar la tabla de viáticos de la Contraloría General de la República, según Reglamento supra indicado.

Artículo 37: ACOSO SEXUAL

Para los efectos del procedimiento para atender los casos que por denuncia de acoso sexual se presenten en la Municipalidad, se regirá por lo establecido en la Ley N° 7476, del 3 de febrero de 1995 y la reforma N° 8805 del 28 de abril de 2010, así como por lo dispuesto en esta Convención Colectiva vigente de la Municipalidad.

1. De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 de 3 de febrero de 1995 y su reforma, "Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia", se prohíbe y sanciona el acoso y hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales en la Municipalidad de La Unión.
Se aplicará en relaciones de jerarquía o autoridad, relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo.
2. Se entiende por acoso y hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, desempeño y cumplimiento laboral y en el estado general de bienestar personal. También se considera acoso y hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados en el párrafo anterior.
3. El acoso y hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:
 - a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 1. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
 2. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o

castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo de quien las reciba.

3. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
4. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
5. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturalezas sexuales, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

Disposiciones sobre el denunciante

4. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento, acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.
Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento y acoso sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria, la calumnia y los diversos tipos de lesiones según el Código Penal.
5. Quien formule una denuncia por hostigamiento y acoso sexual, durante la tramitación del procedimiento previsto en esta Convención Colectiva sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, conforme a los artículos 540 y 541 del Código de Trabajo, la Municipalidad tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta. Esa Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.
6. El incumplimiento del procedimiento por parte del empleador descrito en esta Convención Colectiva constituirá causa justa para terminar con responsabilidad patronal, el contrato de trabajo, por parte del trabajador tal como lo disponen los Arts.15 y 17 de la Ley 7476, reformada por la Ley 8805 de 28 de abril de 2010.
7. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7476 y sus reformas, la Municipalidad se obliga a mantener en sus ámbitos de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran en dichos lugares, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.
8. La Municipalidad de La Unión, se compromete a divulgar el contenido de la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, así como los procedimientos internos para su aplicación.

Disposiciones procedimentales

9. La tramitación de las denuncias por acoso u hostigamiento laboral serán presentadas ante una Comisión Investigadora Permanente, en adelante la Comisión, integrada preferiblemente por tres personas propietarias y 3 suplentes elegidas por la Alcaldía, en la que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

En caso de ausencia temporal o definitiva de un miembro de esta Comisión, deberá sustituirlo uno de los suplentes del mismo sexo de quien se ausenta. El titular o la titular de la Alcaldía deberá velar porque la comisión investigadora mantenga su integración para lo cual sustituirá a quienes dejen de pertenecer a la misma por cualquier causa.

Los nombres, apellidos y forma de localización de las personas designadas por el patrono para integrar dicha Comisión deberán ser comunicadas al personal y al público en general mediante una circular que se colocará en lugares visibles del Edificio Municipal

Cuando la denuncia sea contra alguno o algunos de los miembros de la jerarquía municipal (Alcalde o Vicealcaldes) o contra alguno de los miembros del Concejo Municipal, deberá presentarse la denuncia y tramitarse ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o directamente ante los Tribunales de Trabajo.

10. El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento y acoso sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante la Comisión ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia; la cual deberá ser firmada por el denunciante.
11. Una vez presentada la denuncia, la Comisión comunicará a la Defensoría de los Habitantes, la presentación de la denuncia con el objetivo de que esa instancia ejerza lo que le compete.

Asimismo, la Comisión citará a las partes (denunciante y denunciado) a una audiencia dentro de un plazo máximo de tres días. En la citación a las partes se les indicará el derecho de hacerse acompañar de Abogado y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento. Además, se les indicará que no puede haber conciliación dentro del procedimiento al tenor de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley 7476 y sus reformas.

En esa audiencia tomará la declaración tanto de la persona que denuncia como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se le(s)

deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476 y sus reformas, ya citada.

De todo lo actuado, se levantará acta debidamente escrita y firmada por las partes.

El expediente administrativo debe contener toda la documentación relacionada con el caso, así como las notificaciones que se han realizado a las partes sobre cualquier documento que conste en el mismo, asimismo, se deberá foliar con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial. Las audiencias se celebrarán de forma privada y la tramitación del procedimiento disciplinario no podrá exceder de tres meses.

12. Recibida la declaración de la persona denunciante, la Comisión procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por la persona que sirve de testigo. A los testigos se les preguntará solamente sobre aspectos relacionados con la denuncia y nunca sobre antecedentes de la persona denunciante. Previo a su declaración, a cada persona testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.
13. Para la valoración de la prueba, la Comisión deberá tener presente, las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada y estará prohibido expresamente, considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.
14. De conformidad con el artículo 24 de la Ley 7476 y sus reformas, la Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al patrono o representante competente, ordenar cautelarmente:
 - a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
 - b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
 - c) La reubicación laboral o permuta del cargo
 - d) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los

- derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.
15. Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada atendiendo a la duración del proceso.
 16. Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, la Comisión, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe al Superior Institucional, recomendando que la falta sea sancionada, según corresponda, y en estricta aplicación de las sanciones contenidas en los artículos 34 y 36 ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia. Si se trata de la jerarquía municipal o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente. Asimismo, si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de la persona denunciada, deberá dictarse igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique, misma que deberá ser notificada al denunciado y archivada en su expediente personal laboral.
 17. El plazo para interponer la denuncia es de 8 años que se computarán a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.
 18. Mientras dure el procedimiento de la Comisión y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.
 19. Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley No. 7476 de repetida cita.
 20. Una vez concluido el trabajo de la Comisión con la entrega del informe final, el Alcalde o Alcaldesa, según corresponda, será responsable de comunicar al denunciante, las resultas del procedimiento, dentro de un plazo no mayor de 5 días hábiles contado a partir del momento de la entrega del Informe por parte de esa Comisión. Si el denunciante no está satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.
 21. El presente instrumento normativo se ajusta al que ha sido reconocido por

el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos de conformidad con el artículo 20 de la Ley No. 7476 y sus reformas.

Artículo 38:

Todos los actos y disposiciones realizadas contra la presente Convención Colectiva en contra serán nulas y por lo tanto no obligarán ni se derivarán derechos como consecuencia de ellos, pudiendo quien se encuentre afectado, exigir la reparación del daño causado. Sin perjuicio de lo anterior, la violación de cualquiera de las normas de la presente Convención Colectiva por parte de la Municipalidad o el Sindicato será sancionada en la forma que al respecto establece el Código de Trabajo vigente.

Artículo 39:

Durante la vigencia de esta Convención Colectiva, la Municipalidad de La Unión respetará todos los derechos de las personas trabajadoras que, con vista en la existencia de este cuerpo normativo, sean reconocidos en favor de estos.

CAPITULO XII

VIGENCIA Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION COLECTIVA

Artículo 40:

La Municipalidad y el SIMUN, convienen en que al menos cada cuatro meses, se reunirán con el propósito de analizar la efectiva aplicación y cumplimiento de la normativa contenida en esta Convención Colectiva de Trabajo, para lo cual, dichas reuniones serán calendarizadas de común acuerdo entre la partes, en un plazo no mayor de 15 días naturales posteriores a la firma de esta Convención. Tanto la Municipalidad como el SIMUN designaran 1 persona para que se encarguen de coordinar las reuniones a que hace referencia este artículo.

Artículo 41:

La Municipalidad se compromete a disponer para el Sindicato, de un tiraje mínimo de 350 ejemplares de la presente Convención Colectiva, así como la debida divulgación mediante el sitio web municipal y correos de los funcionarios, en un plazo máximo de dos meses, contado a partir del momento de la homologación de esta Convención, por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 42:

La presente Convención Colectiva, tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de su firma. Vencido dicho plazo el Alcalde Municipal deberá proceder a denunciarla.

Artículo 43:

La Municipalidad de la Unión y el SIMUN, considerando que: Como una prolongación al principio constitucional “establecido en Artículo 50: “Es un Derecho de todo ser humano gozar de un ambiente sano” velará por la salud individual y colectiva de los funcionarios, para ello, en todo aquello no contemplado en la presente Convención Colectiva de Trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley N° 9028 y el Decreto Ejecutivo N°37185-S-MEIC-MTSS-MP- H-SP. En caso de incumplimiento a las disposiciones de la Ley y el Reglamento que regula la materia, se aplicarán las sanciones establecidas en tales normativas y es aplicable en todos los edificios y planteles de la Municipalidad de La Unión y en vehículos institucionales, por lo que se transcriben los artículos de interés en esta Convención, los cuales no exceptúan la aplicación de la Ley N°9028 y su Reglamento de manera integral.

CAPÍTULO II PROTECCIÓN CONTRA EL HUMO DE TABACO

ARTÍCULO 5.- Sitios prohibidos para fumar

Queda prohibido fumar en los siguientes espacios o lugares públicos:

- b) Centros de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta ley.

“Centros de trabajo: lugar que utilizan uno o más trabajadoras o trabajadores que sean empleados (as) o voluntarios (as) durante el trabajo. Se incluyen todos los lugares conexos o anexos y vehículos que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor. Se exceptúan las casas destinadas, exclusivamente, a la habitación familiar”.

- c) Centros y dependencias de las administraciones públicas y entidades de derecho público.

ARTÍCULO 6.- Colocación de avisos

Los jerarcas y las personas responsables de los lugares y espacios públicos y privados catalogados como "sitios prohibidos para fumar" en esta ley deberán colocar, en un lugar visible, el aviso alusivo a la prohibición de fumar.

Los avisos deberán llevar la leyenda "Prohibido fumar, ambiente libre de humo de tabaco" y el símbolo internacional de prohibido fumar. El reglamento de esta ley establecerá los demás elementos necesarios para la implementación de esta norma.

ARTÍCULO 36.- Sanciones

De acuerdo con la infracción cometida, se sancionará:

a) Con multa del diez por ciento (10%) de un salario base, a las personas físicas que fumen en los sitios prohibidos.

En fe de lo anterior, firmamos la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el Edificio Central de la Municipalidad de La Unión, el día veinte del mes de Agosto del año dos mil veinticuatro.


Por la Municipalidad de La Unión
MBA. Cristian Torres Garita
Alcalde Municipal



Por el Sindicato Municipal de La Unión
Sr. Mario Solano Martínez
Secretario General SIMUN

