

08 de noviembre del 2018
MLU-DAM-3175-2018

Señores

Honorable Concejo Municipal

Estimados señores:

Con el presente y conforme a las disposiciones del Código Municipal, me permito elevar, a los efectos de cumplir el trámite correspondiente de autorización, el documento de Convención Colectiva de Trabajo, que conforme a las disposiciones legales vigentes, se ha procedido a renegociar con la organización Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de la Unión (SIMUN).

Dicha negociación, se ha hecho al amparo del art. 62 de la Constitución Política, art. 54, 55, 688, 689, 690, 696 y ss del Código de Trabajo, Convenios Internacionales de la OIT, números 87, 98, 135, 151 y 154 y la reiterada jurisprudencia que la Sala Constitucional y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, han resuelto sobre el tema, en el marco de la Ley N° 9343, del 25 de enero del 2016, denominada "Reforma Procesal Laboral"

Interesa destacar que esta renegociación, se ha hecho en el marco de la posibilidades legales y presupuestarias, para lo cual se han eliminado y/o modificado algunos artículos que se consideró obsoletos o innecesarios por existir disposiciones legales que la vaciaron de contenido y pertinencia. Tómese en consideración que la actual convención que dejaría de tener vigencia a partir de su firma, data del año 1998, siendo Ejecutivo Municipal, el señor Alvaro González Chávez, misma que se ha venido prorrogando automáticamente, conforme al art. 58 del Código de Trabajo, por plazos iguales.

Cumplido este procedimiento que aquí vengo a someter a su consideración, se proseguirá con el trámite de homologación ante el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Atentamente,


Dr. M.Ba. Luis Carlos Villalobos Monesterio
Alcalde Municipal



LCVM/rro

Adjunto: Convención Colectiva de Trabajo

C.: Archivo



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

**SINDICATO MUNICIPAL DE LA UNIÓN
(SIMUN)**

Y

**MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN DE LA
UNIÓN**

(2018-2021)

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, 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.

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 sub-jefaturas 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 y en nada implica renuncia de normas o condiciones laborales más favorables establecidas con anterioridad o incluso con posterioridad, a esta Convención. 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 a sus responsabilidades como representantes de los trabajadores y con el objeto de mantener las buenas relaciones obrero-patronales, la Junta Directiva del Sindicato SIMUN, dispondrá del tiempo que fuere necesario, para tratar los problemas o inquietudes que se susciten en la Municipalidad. Para hacer uso de ese tiempo, la Junta Directiva, lo comunicará al Alcalde o al jefe inmediato. 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 OIT, 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. En caso de no poder facilitar ese espacio por problemas con la infraestructura de la Municipalidad, sufragará los gastos de alquiler del local que se utilice para los efectos sindicales.

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. La Gestión de Recursos Humanos, no podrá desafiliar o dejar de deducir las cuotas sindicales, a un afiliado sin que medie el acuerdo del Sindicato, el cual deberá producirse dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud de desafiliación. Cualquier conducta de la Administración, contraria a lo aquí regulado, podrá considerarse como práctica antisindical y por lo tanto, suficiente para denunciar ante el Ministerio de Trabajo o los Tribunales de Trabajo respectivos, según artículo 363, siguientes y concordantes del Código de Trabajo

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, etc. 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.

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. La solicitud para la realización de la asamblea será comunicada por el Sindicato con al menos cuatro días hábiles 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 (as) 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 146 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 reprobación los cursos matriculados, resarcir proporcionalmente a la Municipalidad por el tiempo otorgado en virtud de este estudio. 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 (naturales o adoptivos), hijos, cónyuge, compañero o compañera en unión libre, hermanos o hermanas, entenado o entenada, cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de fallecimiento o del día hábil inmediato posterior a la misma.
- b) Por matrimonio del funcionario(a), cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de la ceremonia o del día hábil inmediato posterior a la misma.
- c) En caso de parto o aborto no intencional de esposa o compañera de la persona trabajadora, cinco días hábiles, sea a partir del nacimiento o de que el cónyuge o compañera, sea dada de alta, según criterio del trabajador y previa presentación del documento extendido por la autoridad competente.
- 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.
- 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.

CAPITULO IV

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

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 períodos 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 períodos 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.
- d) La Junta sesionará en la Municipalidad de La Unión, o en cualquier lugar que por acuerdo unánime de sus miembros se designe. No obstante, 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 o digital a todos sus miembros con veinticuatro horas de anticipación.

- 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.

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.
- 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.

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.

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. 133 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.

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 Nº 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) Para llenar una plaza vacante en propiedad será ascendido de manera directa el empleado inmediato inferior en grado de la misma sección o departamento, siempre y cuando cumpla con los requisitos solicitados por el Manual Descriptivo de Puestos, estableciéndose así un sistema de mérito de carrera administrativa en la Institución que garantice una adecuada regulación de reclutamiento y selección del personal. La regulación al efecto será de acatamiento obligatorio para ambas partes a partir de la firma del presente instrumento, y en caso de que se viole esta disposición se determina que dicha contratación por el método que se hubiese hecho será absolutamente nula por no respetar el cuerpo de normas de la presente Convención Colectiva. De igual manera se prohíbe realizar nombramientos de asesores personales en los puestos anteriormente descritos discriminando a los funcionarios municipales que cumplen con méritos suficientes para ocupar el puesto superior, por lo que los asesores personales no podrán ocupar puestos de jefatura por encima de los empleados municipales que han cumplido con los requisitos y posean carrera administrativa.
- b) Asimismo de no haber persona trabajadora municipal idónea capaz de llenar la plaza vacante en el departamento o sección, se efectuará concurso interno para llenarla dando prioridad a los funcionarios que tengan mayor antigüedad y experiencia, y que cumplan con los requisitos exigidos en dicho Manual. Cuando la Gestión de Recursos Humanos saque una plaza a concurso interno lo hará del conocimiento de todos los empleados mediante comunicación escrita y el resultado del concurso se dará en un

máximo de hasta dos meses después de la fecha de la apertura del mismo.

- c) En caso de inopia o si no hubiese interés de al menos tres personas trabajadoras para concursar por dicha plaza, la Municipalidad deberá sacarla a concurso externo.
- d) 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.

Artículo 25:

De conformidad con el artículo Nº 405 del Código de trabajo toda persona trabajadora tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás trabajadores, de igual categorías y jornada, sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, edad, ideología o de cualquier otra índole. Quedarán a salvo las variaciones por anualidad o por antigüedad.

Artículo 26:

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

Artículo 27:

Ninguna persona trabajadora será requerida, en contra de su voluntad, para desempeñar funciones o labores que impliquen evidente rebajo de su categoría, demérito alguno en salario y de todos los derechos que lo asisten.

Artículo 28:

La Municipalidad se compromete a realizar estudios semestrales para ajustar los salarios de las personas trabajadoras. Dicho ajuste deberá

estar fundamentado técnicamente de acuerdo con las mejores prácticas en materia de remuneraciones y deberá garantizar como mínimo la estabilidad del poder adquisitivo de los salarios (IPC). Estos ajustes deberán ser acordados entre la Municipalidad y el Sindicato por medio de un convenio simple. Sin embargo, esto no impedirá que el Sindicato y la Administración puedan negociar ajustes adicionales debido a las circunstancias especiales que se puedan presentar durante la vigencia de esta convención, siempre y cuando la situación financiera de la Municipalidad lo permita. De igual forma la Municipalidad se compromete a que los salarios mensuales establecidos sean pagados en forma semanal para el personal operativo y en forma bisemanal para el resto del personal.

Artículo 29:

La Municipalidad reconocerá a la persona trabajadora que temporalmente sustituya a otro de mayor jerarquía, la diferencia salarial entre ambos puestos, para aquellos casos que tal recargo sea igual o mayor a los 30 días hábiles, siempre y cuando exista contenido presupuestario.

CAPITULO VII
SALUD OCUPACIONAL

Artículo 30:

De conformidad con los artículos N° 273 y 300 del Código de Trabajo, la Municipalidad de La Unión contará con una oficina o departamento de Salud Ocupacional. La constitución de esta oficina, se realizará conforme a las disposiciones que establezca el reglamento de la Ley de Riesgos del Trabajo y su cometido será desempeñado dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio o menoscabo de ninguno de los derechos laborales que corresponden al trabajador.

Artículo 31:

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 del servicio de Recolección de Desechos Sólidos, de Sanidad, Oficiales de Seguridad, a los notificadores, Inspectores, y Mensajeros y empleados de Obras varias entiéndase Mantenimiento de Edificios, misceláneos, Obras e Infraestructura, empleados de Plantas de Tratamiento, Mantenimiento de Parques y Áreas Públicas, Recurso Hídrico, funcionarios de campo; tendrán uniformes apropiados a su función. Se darán uniformes una vez al año por parte de la Administración. Los uniformes de los empleados de sanidad, guardas y obras varias, constarán de 3 camisas, 2 pantalones y 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.
- 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.
- 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 choferes 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 operarios de servicios varios se les proporcionarán implementos necesarios para el apropiado desempeño de sus funciones.
 - f) Al personal administrativo se les darán todos los implementos, materiales y suministros de trabajo para desempeñar sus funciones adecuadamente. Esta dotación, será responsabilidad del Jefe del Departamento quien debe comunicar a las unidades pertinentes el ingreso de nuevas personas trabajadoras, para la previsión y programación de equipo requerido por la naturaleza de sus funciones.
 - g) A los notificadores, inspectores y mensajeros se le surtirá de bultos o portafolios según corresponda. Se les dará las facilidades para la movilización en el desempeño de su labor, caso contrario se les suministrará los viáticos correspondientes.
 - h) A los Oficiales de Seguridad se les dotará de jackets, capas, linternas y armas de fuego debidamente registradas, con sus municiones en perfectas condiciones de uso, esposas, gas y detector de metales.

- i) 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.
- j) 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 32:

En los casos de accidentes de tránsito, la Municipalidad se compromete a brindar gratuitamente a los chóferes y operadores de maquinaria toda la asesoría y soporte legal que se requiera, incluida dentro de ésta la tramitación de los correspondientes juicios de tránsito y la correspondiente defensa, siempre y cuando se produzca en funciones propias de sus cargos y sin que medie dolo o culpa grave según se demuestre en sentencia, de acuerdo a la Ley de Tránsito vigente y al "Manual sobre uso y mantenimiento de vehículos" publicado en el alcance No. 7 a la Gaceta No.24 del 23 de febrero de 1996. En caso de que se tenga duda de la responsabilidad o no del funcionario operará el principio "*in dubio pro operario*" obligándose la Municipalidad a dar el servicio de representación legal a favor del chofer. En caso de requerirse por el abogado Municipal la posibilidad de conciliar, el chofer deberá acogerse a lo indicado por el profesional en derecho que lo represente, y en este sentido se exime de toda responsabilidad al operador del vehículo o maquinaria.

Artículo 33:

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.

CAPITULO VIII **VACACIONES**

Artículo 34:

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 cincuenta semanas: 15 días hábiles

De 5 años a 9 años y cincuenta semanas: 22 días hábiles

De 10 años y cincuenta un semanas en adelante: 30 días hábiles

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

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. Durante el período de profilaxis la persona trabajadora estará obligada a participar a las actividades programadas para el conocimiento, seguridad ocupacional y control del riesgo al que está expuesto y cualquier otro tema o aspecto relacionado con el mejoramiento de su calidad de vida.
3. 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.
4. Este derecho entrará en vigencia una vez aprobado el reglamento para tal efecto.

CAPITULO IX DE LAS PRESTACIONES LEGALES

Artículo 35:

La municipalidad se compromete a reconocer a la persona trabajadora el pago de la cesantía de conformidad al artículo 29 del Código de Trabajo y con un tope de hasta veinte años, en los casos de jubilación, fallecimiento y despido con responsabilidad patronal.

La persona trabajadora que quiera dar por concluido su contrato de trabajo y que no tenga instaurado o notificado, al momento de esa conclusión, una investigación preliminar o procedimiento administrativo de despido, tendrá derecho a recibir una suma de dinero como cesantía en razón de sus años de servicio, de acuerdo a los siguientes porcentajes:

- De un año y hasta cinco años: 25 por ciento
- De cinco años y un día y hasta diez años: 50 por ciento
- De diez años y un día y hasta once años: 55 por ciento
- De once años y un día y hasta doce años: 60 por ciento
- De doce años y un día y hasta trece años: 65 por ciento
- De trece años y un día y hasta catorce años: 70 por ciento
- De catorce años y un día y hasta quince años: 75 por ciento
- De quince años y un día y hasta veinte años: 100 por ciento

Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el cálculo de las prestaciones, siempre y cuando no exista liquidación previa.

CAPITULO X DE LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 36:

Se ratifica el horario de los trabajadores municipales según la Convención Colectiva anterior, el cual está vigente y es:

Administración: De 8:00 a.m. a 4:00 p.m. 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.

Campo: De 6:00 a.m. a 3:30 p.m. de lunes a jueves y los viernes de 6:00 a.m. a 2:30 p.m. con una hora de almuerzo y quince minutos en la mañana y tarde para el café.

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.

Este horario en forma alterna. Toda modificación al horario que quiera realizar cualquiera de las partes, será propuesta ante el Sindicato, quien determinará la conveniencia o no de dicha modificación, siempre que no vaya contra los derechos de los trabajadores y que tienda a mejorar la atención y eficiencia.

CAPITULO XI

OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 37:

La Municipalidad promoverá actividades recreativas y culturales entre sus trabajadores en colaboración con el Sindicato.

Artículo 38: DEL RECONOCIMIENTO DEL PAGO DE VIÁTICOS, TRANSPORTE Y LA EXPENSA:

La Municipalidad se compromete a reconocer a sus servidores, el pago de viáticos, siempre que superen una distancia de 10 km, entre el Centro de Trabajo y el lugar donde se van a ejecutar las funciones. Lo anterior, de conformidad con el Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte para Funcionarios Públicos, promulgado por 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 ocho horas de descanso y se le deberá pagar el tiempo extraordinario conforme a la ley (hora roja).
- c) El monto a pagar por la expensa 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 Republica, según Reglamento supra indicado.

Artículo 39: 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 el Reglamento vigente de la Municipalidad.

Artículo 40:

Todos los actos y disposiciones realizadas por las partes de 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 41:

Esta Convención Colectiva no implicará perjuicio para las personas trabajadoras, de los derechos, prerrogativas y condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o de las que en el futuro llegaran 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 vigentes.

CAPITULO XII

VIGENCIA Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION COLECTIVA

Artículo 42: VIGENCIA Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION-

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.

Artículo 43:

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 44:

La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de su firma. Se entenderá prorrogada, automáticamente, por un plazo igual, si ninguna de las partes la denuncia, total o parcialmente, con un mes de anticipación a su vencimiento, en los términos del artículo 58 del Código de Trabajo. Las partes convienen en que habiendo sido denunciada, por cualquiera de las partes, para una nueva negociación, la presente Convención Colectiva seguirá vigente, para todos los efectos legales, hasta la firma de la nueva Convención.

TRANSITORIO I:

En atención a los temas de peligrosidad y/o riesgo policial, para cierto sector laboral de esta Municipalidad y ante lo complejo de su análisis y resolución, las partes convienen en conformar una comisión bipartita, conformada por representantes del Sindicato y la Municipalidad, la cual se abocará a emitir un informe a más tardar tres meses a partir de su instalación. Dicho informe será vinculante y se integrará a esta Convención, vía Adendum.

El mismo considerará beneficiarios, requisitos, plazos y demás criterios que procedan para este reconocimiento.

En fe de lo anterior, firmamos la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el Edificio Central de la Municipalidad de La Unión, a los 08 días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho.

Luis Carlos Villalobos Monestel
Alcalde Municipalidad de La Unión



Mario Alberto Solano Martínez
Secretario General SIMUN

