



# LA GACETA

Diario Oficial

CARLOS  
ANDRES  
TORRES SALAS  
(FIRMA)

Firmado digitalmente  
por CARLOS ANDRES  
TORRES SALAS (FIRMA)  
Fecha: 2019.05.08  
15:29:46 -05'00'



Imprenta Nacional  
Costa Rica

Año CXXI

San José, Costa Rica, jueves 9 de mayo del 2019

118 páginas

# ALCANCE N° 103

**PODER EJECUTIVO  
ACUERDOS**

**DOCUMENTOS VARIOS  
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES  
RESOLUCIONES**

**REGLAMENTOS  
BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA**

**REMATES  
BANCO POPULAR  
Y DE DESARROLLO COMUNAL**

**RÉGIMEN MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE LIBERIA**

**NOTIFICACIONES  
JUSTICIA Y PAZ  
AUTORIDAD REGULADORA  
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

**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 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) 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 N° 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.

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 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 doce 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.

- 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.
  - b) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
  - c) 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 este Reglamento 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 con goce de salario de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.
- 6 El incumplimiento del procedimiento descrito en este reglamento por parte de la persona trabajadora, constituirá causa justa para terminar con responsabilidad patronal, el contrato de trabajo, 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 pre-sentadas 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, con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días o el despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.

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 dos 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, los resultados 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 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.

### **Artículo 45: REGULACIÓN DEL FUMADO**

La Municipalidad de la Unión y el SIMUN, considerando que:

La salud de la población es tanto un derecho humano fundamental, como un bien de interés público tutelado por el Estado.

- a) Que está demostrado a través de innumerables estudios científicos, la presencia de sustancias nocivas y agentes carcinógenos en las emisiones producto de la combustión de cigarrillos, sustancias que de manera lenta, pero muy efectiva, van deteriorando la salud de las personas.
- b) El consumo de productos de tabaco y sus derivados, provoca la enfermedad y el deceso de muchas personas en edad productiva, lo que incrementa los costos en servicios médico-asistenciales, de bienestar social y laboral.
- c) Es evidente que las personas fumadoras (activas y pasivas) generan costos directos a la seguridad social, como consecuencia de las defunciones prematuras, las incapacidades y la morbilidad conexas que conlleva necesariamente atención médica.
- d) Por las consideraciones expuestas, se hace necesario y oportuno establecer en la presente Convención Colectiva de Trabajo, las siguientes regulaciones:

1. La Municipalidad de La Unión y el SIMUN, como titulares de la presente Convención Colectiva de Trabajo, son conscientes en que es necesario regular, controlar y fiscalizar, en el ámbito de sus



competencias municipales, la aplicación de la Ley No. 9028 “Ley General de Control de Tabaco y sus Efectos Nocivos en la Salud” y su Reglamento, a fin de proteger la salud de sus funcionarios municipales y usuarios de sus servicios, de las consecuencias sanitarias, sociales y ambientales del consumo de productos de tabaco, sus derivados y de la exposición al humo de tabaco, para lo cual se comprometen a :

- a) Reducir el consumo de productos elaborados con tabaco.
- b) Reducir al mínimo la exposición de las personas a los efectos nocivos del humo de productos elaborados con tabaco.
- c) Reducir el daño sanitario, social y ambiental originado por el tabaquismo.
- d) Fomentar la promoción, la educación para la salud, así como la difusión del conocimiento a sus funcionarios de los riesgos atribuibles al consumo de productos elaborados con tabaco y por la exposición al humo de tabaco.

2. A los efectos legales y de esta Convención Colectiva, se entenderá:

**“Centro de trabajo”**, la unidad productiva en lugar abierto o cerrado que utilizan una o más personas trabajadoras que sean empleadas o voluntarias durante el trabajo. Se incluyen los lugares conexos o anexos y vehículos que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor.

**“Lugar anexo y conexo de un centro de trabajo”**: Sitios o espacios que los trabajadores suelen utilizar en el desempeño de sus labores, tales como: pasillos, ascensores, escaleras, vestíbulos, instalaciones conjuntas, cafeterías, comedores, servicios sanitarios, salones y cobertizos.

3. Será obligación de la Municipalidad patrono, a través de sus jerarcas institucionales, llevar a cabo las acciones conducentes al cumplimiento de las disposiciones legales para eliminar toda forma de fumado, en sus centros de trabajo y lugares anexos y conexos de esos centros de trabajo.

4. La Municipalidad de la Unión, a través de sus jerarcas institucionales, se comprometen a colocar avisos o señalizaciones en lugares visibles con el siguiente mensaje: **“PROHIBIDO FUMAR”**, el símbolo internacional de prohibido fumar y en la parte inferior del aviso, el mensaje **“AMBIENTE LIBRE DE HUMO DE TABACO, Ley**

**N° 9028”**. Los avisos o señalizaciones deberán cumplir con las especificaciones establecidas en el art.9 del “Reglamento a la Ley General de Control de Tabaco y sus efectos nocivos en la Salud, Decreto Ejecutivo N° 37185-S- MEIC-MTSS- MP- H- SP.

5. La Municipalidad de La Unión, coordinará con el Consejo de Salud Ocupacional, actividades, para sus funcionarios municipales, orientadas a la prevención del consumo de productos de tabaco y sus derivados y de la exposición al humo de tabaco

6. En materia de sanciones, por incumplimiento o infracción de los servidores municipales o de los jerarcas institucionales, a las prohibiciones dispuestas en la ley 9028 y su Reglamento, verificado el debido proceso sancionatorio, se estará a lo dispuesto en el Código Municipal, Código de Trabajo, Reglamento Autónomo y arts. 36, 44 y concordantes del “Reglamento a la Ley General de Control de Tabaco y sus efectos nocivos en la Salud, Decreto Ejecutivo N° 37185-S- MEIC-MTSS- MP- H- SP.

7. 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

## **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**

( IN2019339153 ).