

044  
~~004~~

# MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO		
Día	08	mes 07 año 2011
Hora:	9:10 a.m.	
RECIBIDO POR:	[Signature]	

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CELEBRADA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES  
DE ABANGARES, GUANACASTE (SITRAMAG) Y LA MUNICIPALIDAD  
DE ABANGARES

Martes 28 de Junio del 2011

Entre nosotros Municipalidad de Abangares, representada en este acto por el Jorge Eduardo Calvo Calvo, portador de la cédula de identidad N° 5-077-0387, Alcalde Municipal, en adelante denominado "LA MUNICIPALIDAD", con cédula jurídica N° 3-014-042099 y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Abangares, Guanacaste (SITRAMAG) entidad sindical domiciliada en Las Juntas de Abangares, representada en este acto por su Secretario General Lindbergh Vega Arias, mayor, soltero, vecino de Las Juntas de Abangares, portador de la cédula de identidad N° 5-0246-0407, en adelante "EL SINDICATO", hemos convenido en celebrar la siguiente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

**DRT-323-2012**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO.** San José a las once horas del día tres de julio del dos mil doce. Diligencias de homologación y depósito definitivo del documento de Convención Colectiva de Trabajo, suscrito el veintiocho de junio del dos mil once entre la **MUNICIPALIDAD DE ABANGARES Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE ABANGARES, GUANACASTE (SITRAMAG)**.

**RESULTANDO**

**PRIMERO:** Que con fecha veintiocho de junio del dos mil once, se suscribió el documento de Convención Colectiva de Trabajo entre la **MUNICIPALIDAD DE ABANGARES Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE ABANGARES, GUANACASTE (SITRAMAG)**

**SEGUNDO:** Que con fecha seis de julio del dos mil once, este Departamento recibió para su estudio y tramitación el referido instrumento convencional.

**TERCERO:** Que con oficios DRT-388-2011 de fecha seis de setiembre del dos mil once, o DRT-158-2012 de fecha nueve de abril del dos mil doce, este Departamento hace observaciones a la convención colectiva de trabajo.

**CUARTO:** Que en oficio de fecha dieciocho de junio del dos mil doce, las partes contestan las observaciones realizadas por este Departamento.

**CONSIDERANDO**

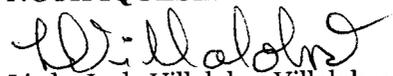
**PRIMERO: SOBRE SU COMPETENCIA:** Que por disposición de los artículos 57, párrafo segundo del Código de Trabajo y 39 inciso d) de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conoce esta dependencia la presente diligencia.

**SEGUNDO:** Que en el estudio del documento de Convención Colectiva de Trabajo, no se observaron vicios de forma y fondo que puedan producir indefensión o lesión alguna para las partes.

**TERCERO:** Que en virtud de no encontrarse discrepancia entre el documento convenido y la legislación laboral vigente, procede homologar el acuerdo convencional.

**POR TANTO**

Se homologa el documento de Convención Colectiva de Trabajo suscrito el día veintiocho de junio del dos mil once entre la **MUNICIPALIDAD DE ABANGARES Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE ABANGARES, GUANACASTE (SITRAMAG)**  
**NOTIFIQUESE.-**

  
Licda. Leda Villalobos Villalobos

**JEFE  
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO**



Abangares, 14 de febrero de 2012

Licenciada.

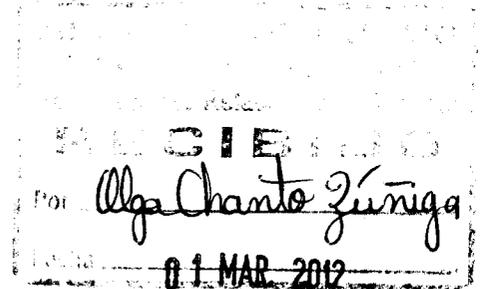
Leda Villalobos Villalobos

Jefe

Departamento de Relaciones de Trabajo

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

S. D.



Reciba un especial saludo.

En atención al oficio **DRT-388-2011**, y sobre las observaciones indicadas en el mismo, hemos convenido que entre nosotros: **La Municipalidad de Abangares**, representada en este acto por el señor **Jorge Eduardo Calvo Calvo**, portador de la cédula de identidad N° 5- 0077-0387, en calidad de Alcalde Municipal, en adelante "**La Municipalidad**", con cédula jurídica N° **3-014-042099**, y el **Sindicato de Trabajadores Municipales de Abangares, Guanacaste (SITRAMAG)**, entidad Sindical domiciliada en Las Juntas de Abangares, representada en este acto por su Secretario General, **Lindbergh Vega Arias**, portador de la cédula de identidad N° 5-0246-0407, en adelante "**El Sindicato**", hemos convenido atender las recomendaciones emitidas por su Departamento, mediante oficio DRT-388-2011 y que mediante anexo a la Convención Colectiva de Trabajo de Trabajo, suscrita entre las partes el pasado 28 de junio del 2011, se agregue y se corrijan a la misma, los siguientes artículos:

**Capítulo III del Convención Colectiva de Trabajo:**

**Del Acoso Laboral o Psicológico y El Hostigamiento Sexual.**

**Adiciónese al artículo 29°, el siguiente párrafo: Para los efectos del párrafo anterior, la Comisión deberá incorporar al citado reglamento, los artículos 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 de la Ley Contra El Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley 8805, del 28 de abril del 2010.**

Artículo 60° de la Convención Colectiva de Trabajo, se modifica su redacción y en adelante deberá de leerse de la siguiente manera:

Artículo 60°: La Municipalidad, se obliga a organizar todos los eventos festivos, culturales, deportivos, recreativos, y de protección al medio ambiente, tales como Fiestas Cívicas, Celebración del Aniversario del Cantón, Festival de la Luz, entre otros, y los trabajadores municipales podrán colaborar en la organización de las mismas.

Artículo 61° de la Convención Colectiva de Trabajo, se modifica su redacción y en adelante deberá de leerse así:

Artículo 61°: Los Trabajadores deben gozar sin interrupciones de sus vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial que no permitan ausencia prolongada.

Artículo 65 de la Convención Colectiva de Trabajo, se elimina la frase: "o dicho tiempo extraordinario podrá ser negociado a cambio de días libres con goce de salario", por lo que el citado artículo deberá leerse así:

Artículo 65°: La Municipalidad cancelará las horas extras, según lo establecido en el artículo 139 del Código de Trabajo, cuando el Alcalde o la Jefatura inmediata, le solicite al trabajador laborar tiempo extraordinario con motivo de subsanar problemas en la prestación de los servicios.

Artículo 66 del Convención Colectiva de Trabajo, se elimina la frase: " o podrá ser negociado por días libres con goce de salario según el equivalente de horas laboradas de más." Por tanto dicho artículo deberá de leerse de la siguiente manera:

Artículo 66°: Cuando un Guarda Municipal u operador de planta del acueducto no sea relevado de su puesto a su debido tiempo y por esa razón deba continuar por más tiempo laborando, será remunerado a tiempo y medio adicional.

Artículo 90 dela Convención Colectiva de Trabajo. Se modifica su redacción en forma total y deberá de leerse así:

Artículo 90°: Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos

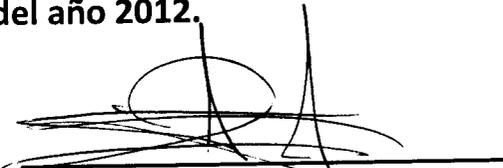
acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

De conformidad con lo anterior, firmamos en la ciudad de Las Juntas de Abangares, a los 14 días del mes febrero del año 2012.



---

Jorge Eduardo Calvo Calvo  
Alcalde Municipal  
Municipalidad de Abangares



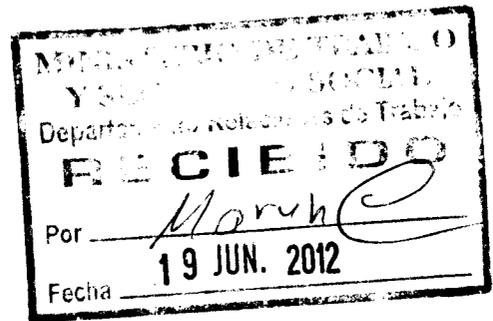
---

Lindbergh Vega Arias  
Secretario General  
SITRAMAG



Las Juntas de Abangares, 18 de junio de 2012.

Licenciada.  
**Leda M. Villalobos Villalobos**  
 Jefe  
 Departamento de Relaciones de Trabajo  
 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
 S. D.



Reciba un especial saludo.

En atención a oficio DCT-114, dirigido a la Licenciada Nancy Muñoz Valverde, los suscritos: **Jorge Eduardo Calvo Calvo**, con cédula de identidad: **5-0177-0387**, **Alcalde Municipal de Abangares**, en adelante la Municipalidad, y el señor: **Lindbergh Vega Arias**, con cédula de identidad: **5-0246-0407**, **Secretario General del Sindicato de Trabajadores/as Municipales de Abangares, Guanacaste (SITRAMAG)**, en adelante el Sindicato, convenimos en incorporar a la Convención Colectiva de Trabajo, en su Capítulo III, artículo 29, mismo que en adelante deberá de leerse así:

#### Artículo 29º:

Para los efectos de éste Capítulo, se incorpora el presente Reglamento Interno para el Trámite de Denuncias por Acoso u Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Abangares:

### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 1:** De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 de 3 de febrero de 1995 y sus reformas, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en esta Municipalidad de Abangares, 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.

Se aplicará en relaciones de Jerarquía o autoridad (Alcalde, Jefe a subordinado), relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico (compañeros de trabajo), entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior (de subordinado a Jefe) y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo (clientes a trabajadores/as).

**ARTICULO 2:** Se entiende por acoso y hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral.
- c) 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.

**ARTICULO 3:** El acoso y hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
  - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo de quien las reciba.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

### **DISPOSICIONES SOBRE EL DENUNCIANTE**

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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, el patrono 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.

**ARTICULO 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 artículos 15 y 17 de la Ley 7476 reformada por Ley 8805 del 28 de abril del 2010.

**ARTICULO 7:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7476 y sus reformas, el patrono está obligado a mantener en este centro de trabajo,

condiciones de respeto para quienes laboran aquí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Asimismo deberá mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual y podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de la Ley 7476 y sus reformas.

**ARTICULO 8:** Esta Municipalidad 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**

#### **ARTICULO 9:**

La tramitación de las denuncias por acoso u hostigamiento laboral serán presentadas ante una Comisión Investigadora Permanente —en adelante la Comisión- integrada preferiblemente por tres personas propietarias y 3 suplentes elegidas por el patrono, 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 patrono 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 Investigadora deberán ser comunicadas al personal y al público en general mediante una circular que se colocará en lugares visibles del centro de trabajo.

Cuando la denuncia sea contra el máximo jerarca o máximo cargo de la Municipalidad, 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.

**ARTICULO 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.

Las personas trabajadoras mayores de quince años pero menores de dieciocho, están legitimadas para presentar la denuncia personalmente. En caso que la denuncia sea contra alguno de los miembros de la Comisión, éste será sustituido para el asunto por el suplente que le corresponde.

Las personas trabajadores/as mayores de quince años pero menores de dieciocho, están legitimadas para presentar la denuncia personalmente. En caso de que la denuncia sea contra alguno de los miembros de la Comisión, éste será sustituido para el asunto por el suplente que le corresponde.

**ARTICULO 11:** Una vez presentada la denuncia, la Comisión comunicará a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la presentación de la denuncia con el objetivo de que esa instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de la Ley.

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, 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.

**ARTICULO 12:** Tomada la declaración de la persona que denuncia, 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. Previa 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.

**ARTICULO 13:**

Para la valoración de la prueba, la Comisión deberá tener presentes 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, está prohibido expresamente considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

**ARTICULO 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.

d) La permuta del cargo.

e) 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.

#### **ARTICULO 15:**

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por el Patrono atendiendo a la duración del proceso.

La resolución del superior carecerá de recurso, excepto el de adición o aclaración.

**ARTICULO 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 patrono o a la patrona 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 del patrono, de la patrona 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 18:** Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 20:** Una vez concluido el trabajo de la Comisión con la entrega del informe final, el patrono será responsable de comunicar al denunciante las resultas del procedimiento, dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles contados a partir de que el patrono fue informado del estudio elaborado por la Comisión. Si el denunciante no está satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

**ARTICULO 21:**

En las contrataciones outsourcing que tenga la Municipalidad, se incluirán reglas dentro de dicha contratación con la Empresa externa que se trate, que garanticen el cumplimiento de la Ley 7476 y sus reformas en caso de denuncias por hostigamiento sexual contra alguno de los empleados de esa empresa externa.

**ARTICULO 22:** El presente instrumento normativo 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.

**ARTICULO 23:** Para todo lo que no se regule en este Capítulo, se aplicará la Ley No.7476 y sus reformas.

Estando de acuerdo firmamos en Las Juntas de Abangares, a los 18 días del mes de junio, del año 2012.

  
\_\_\_\_\_  
Jorge E. Calvo Calvo  
Alcalde Municipal  
Municipalidad de Abangares

  
\_\_\_\_\_  
Lindbergh Vega Arias  
Secretario General  
SITRAMAG



## **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO MUNICIPALIDAD DE ABANGARES**

### **CELEBRADA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE ABANGARES, GUANACASTE (SITRAMAG) Y LA MUNICIPALIDAD DE ABANGARES.**

Entre nosotros **Municipalidad de Abangares**, representada en este acto por el **Jorge Eduardo Calvo Calvo**, portador de la cédula de identidad N° 5-077-0387, Alcalde Municipal, en adelante denominado “**LA MUNICIPALIDAD**”, con cédula jurídica N° 3-014-042099 y el **Sindicato de Trabajadores Municipales de Abangares, Guanacaste (SITRAMAG)** entidad sindical domiciliada en Las Juntas de Abangares, representada en este acto por su Secretario General **Lindbergh Vega Arias**, mayor, soltero, vecino de Las Juntas de Abangares, portador de la cédula de identidad N° 5-0246-0407, en adelante “**EL SINDICATO**”, hemos convenido en celebrar la siguiente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** de acuerdo con las condiciones que en adelante se dirán y de conformidad con lo dispuesto por la Sala Constitucional en su voto N° 4453-2000 y 9590-00, los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62 de la Constitución Política y el convenio N° 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, ratificado por Ley N° 2561 del 11 de mayo de 1960.

Ante la falta de disposiciones en esta Convención Colectiva de Trabajo aplicables a un caso determinado, deben de tenerse como normas supletorias por su orden, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la Asamblea Legislativa, la Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar toda forma de violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará). La declaración de Beijing y su Plataforma de Acción; las Convenciones que protegen los Derechos Humanos, El Código Municipal, el Código de Trabajo, y demás leyes y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de las (os) funcionarias (os) Públicas (os).

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1º:**

La Municipalidad del Cantón de Abangares que en adelante se denominará La Municipalidad, reconoce al Sindicato de Trabajadores/as Municipales de Abangares Guanacaste, como el representante de los trabajadores y trabajadoras municipales del Cantón de Abangares, en los intereses profesionales, colectivos e individuales de todas y todos los trabajadores y se comprometen a tratar con los dirigentes sindicales o sus representantes, todos los problemas o conflictos de orden laboral, económico y cultural que se planteen sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores afiliados de hacerlo directamente ante la Municipalidad en los asuntos de orden individual de su exclusivo interés.

#### **Artículo 2º:**

La Municipalidad y el Sindicato se obligan al cumplimiento del presente convenio colectivo. La Municipalidad se compromete a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan las obligaciones aquí contraídas y el Sindicato garantiza el cumplimiento pactado por parte de sus afiliados.

#### **Artículo 3º:**

La presente Convención Colectiva tiene carácter de ley profesional para:

- a) Las partes que la suscriban.
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigencia, trabajen en la Municipalidad, y las que en el futuro ingresen a laborar en la Municipalidad. Se exceptúan el Alcalde, Auditor (a) Interno (a), y los funcionarios definidos por los artículos 118 y 152 del Código Municipal.

#### **Artículo 4º:**

La Municipalidad reconoce el derecho de los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores Municipales de Abangares Guanacaste, a tener acceso a los diferentes centros de trabajo, con el objeto de constatar el estricto cumplimiento del presente convenio colectivo, leyes sociales, Reglamento Interno de Trabajo, y demás disposiciones, siempre que no alteren las condiciones normales de trabajo. De igual forma el Sindicato a solicitud de la Municipalidad, deberá intervenir cuando ésta le notifique que sus afiliados estén incumpliendo en alguna forma las cláusulas o demás disposiciones legales apuntadas. La Municipalidad y el Sindicato se comprometen a resolver las gestiones que con este objetivo se hagan en un término no mayor de 48 horas.

**Artículo 5º:**

En las relaciones obrero – patronales serán representantes de la Municipalidad, los funcionarios nombrados por el Alcalde Municipal, o quienes éste les hayan conferido dichas atribuciones.

**Artículo 6º:**

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario por toda una jornada laboral de un día a los trabajadores (as) afiliados a SITRAMAG, para que asistan a las Asambleas Generales Extraordinarias del Sindicato y a una Asamblea Ordinaria al año, así como para participar en un Congreso Ordinario y a un Extraordinario al año de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum.

**Artículo 7º:**

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a los dirigentes y afiliados al Sindicato, para asistir a cursos de capacitación Sindical, tanto dentro como fuera del país, por el tiempo que dure la capacitación. Los permisos se otorgarán a un máximo de cinco trabajadores (as), designados por la directiva del Sindicato.

**Artículo 8º:**

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario y por un día a la semana al dirigente o dirigentes del Sindicato que resulten electos en alguna Organización Sindical Nacional hasta por un año. Así mismo les otorgará permiso a aquellos trabajadores designados por el Sindicato para que asistan a Congresos, Convenciones Nacionales o Internacionales, Laborales o de Seguridad Social, patrocinados o convocados por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum.

**Artículo 9º:**

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario de un día al mes al Secretario General del Sindicato o al Directivo que este designe para realizar labores propias del Sindicato. Así mismo otorgará permiso con goce de salario hasta por ocho horas, una vez al mes a todos los miembros directivos del Sindicato para sus reuniones ordinarias.

**Artículo 10º:**

La Municipalidad se obliga a rebajar, al trabajador (a), las cuotas ordinarias y extraordinarias que les señale el Sindicato. El monto generado por dichas deducciones será girado al Secretario de Finanzas del Sindicato por medio de cheque o transferencia electrónica. La Municipalidad se compromete a facilitar el desglose con la lista de los afiliados en cada pago bisemanal.

**Artículo 11°:**

La Municipalidad se compromete a facilitar un espacio físico dentro de los edificios municipales para uso del Sindicato, para las reuniones y asambleas generales, así como para la colocación de tableros o pizarras para la colocación de boletines, siempre que éstos no contengan material ofensivo.

**Artículo 12°:**

La Municipalidad de Abangares reconoce el derecho de protección sindical en beneficio de los dirigentes del Sindicato, conforme a lo dispuesto en el primer capítulo y demás disposiciones conexas.

- a) No se despedirá a ningún trabajador por el desarrollo de actividades sindicales.
- b) Ningún miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato podrá ser destituido por el simple hecho de ser dirigente de los trabajadores.
- c) Ningún miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato podrá ser despedido de su trabajo, ni en caso de una reestructuración, salvo lo señalado en el inciso e) del presente artículo.
- d) La inamovilidad del dirigente opera desde el momento en que es electo miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores Municipales de Abangares Guanacaste y se mantiene durante el tiempo que dure en el cargo y hasta un año después de haber dejado de ejercerlo.
- e) En caso de tener que proceder contra un dirigente por razones de índole civil o penal, deberán de llevarse a cabo los procedimientos legales del caso y su culpabilidad será determinada por sentencia judicial en firme.

## **CAPÍTULO II DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

**Artículo 13°:**

Para velar por la presente Convención Colectiva de Trabajo y buscar soluciones adecuadas con el espíritu de lograr una auténtica justicia que aliente la armonía obrero-patronal que debe reinar se constituye la Junta de Relaciones Laborales, que estará integrada por tres representantes de la Municipalidad designados por el Concejo Municipal y tres miembros del Sindicato, nombrados por su Comité Ejecutivo. Cada una de las partes podrá nombrar a sus suplentes y sus respectivos asesores.

**Artículo 14°:**

La Junta de Relaciones Laborales quedará integrada quince días naturales después de la firma del presente convenio colectivo y se reunirá obligatoriamente una vez al mes de forma ordinaria. A pedido de cualquiera de las partes interesadas podrá sesionar extraordinariamente en cualquier momento. Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales durarán en sus puestos por dos años, pudiendo ser reelectos.

**Artículo 15°:**

El quórum se formará con la mitad más uno de sus miembros. La asistencia de los miembros de la Junta de Relaciones Laborales será obligatoria. Las reuniones serán convocadas por el presidente de la Junta y con por lo menos 48 horas de anticipación. La presidencia de la Junta de Relaciones Laborales será rotativa entre las dos partes. El primer año del período le corresponderá a la Municipalidad y el segundo al Sindicato.

**Artículo 16°:**

La Municipalidad facilitará los medios necesarios electrónicos y materiales para que la Junta de Relaciones Laborales pueda sesionar, investigar los hechos de las diferencias que con motivo de las relaciones laborales se suscitan o puedan suscitarse en al Municipalidad.

**Artículo 17°:**

La Junta de Relaciones Laborales tendrá fundamentalmente una función social y una legal.

**Función Social:**

- a) Promoverá espacios de esparcimiento para la sana recreación de sus empleados y familias. Promoverá la designación de un área específica de recreación dentro de las instalaciones de la Municipalidad para el disfrute de sus trabajadores (as).
- b) Buscará el financiamiento para los distintos equipos deportivos o culturales que se formen en la Institución, uso de espacios que permitan a los trabajadores (as) contar con medios adecuados para la práctica del deporte o actividad cultural, brindándoles el equipo adecuado.
- c) Propiciará la formación de todo tipo de Cooperativa u otras formas de economía social que consideren necesarias para el mejoramiento económico-social de los trabajadores de la Municipalidad.
- d) Procurará desarrollar o coordinar proyectos tendientes a dotar a los trabajadores (as) municipales y el Concejo, de Centros vacacionales a fin de que disfruten de un merecido descanso.

**Función Legal:**

La Junta de Relaciones Laborales en su función legal tendrá una intervención resolutoria o recomendativa de acuerdo a la materia que conozca, de la siguiente forma:

- a) **Resolutoria:** La intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter resolutorio y de acatamiento obligatorio para la Municipalidad, cuando conozca despidos acordados por la Municipalidad en aplicación de despidos con responsabilidad patronal por procesos de reestructuración, así como de procedimientos en materia no disciplinaria.
- b) **Recomendativa:** la intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter recomendativa, cuando se trate de procedimientos disciplinarios seguidos en contra de los trabajadores (as).

**Artículo 18°:**

El procedimiento en materia no disciplinaria será el siguiente:

- a) Las personas interesadas deberán de gestionar por escrito en forma fundamentada, para que la misma sea analizada. Una vez analizada la queja o solicitud presentada, procederá a emitir la resolución que en derecho corresponda. Cuando así lo decida la Junta, podrá solicitar la presencia del trabajador (a) en sus sesiones para tratar su petición, así como solicitar a la Municipalidad toda la información necesaria para resolver el asunto puesto a su conocimiento.
- b) La Junta podrá conocer los reclamos que formulen los trabajadores (as) respecto a las violaciones de sus derechos, sobre los traslados de puestos; sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo; de los resultados de los concursos internos; sobre las necesidades de los uniformes, materiales de uso de resguardo y seguridad; equipos y materiales para los trabajadores; de las denuncias por persecución Sindical que formulen las organizaciones en caso de que existieren.
- c) La Junta conocerá de las acciones relacionadas con el régimen personal que modifiquen el contrato de trabajo en perjuicio del trabajador (a).
- d) Conocerá además de los asuntos relacionados con la Salud Ocupacional de los trabajadores (as) para lo cual promoverá la creación de las Comisiones que estime convenientes.
- e) También conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado de trabajo aunque no impliquen la comisión de una falta. La Junta conocerá las propuestas de mejoramiento de los servicios y la organización que sean planteados por las partes de la Convención. En todos estos casos podrá intervenir conciliatoriamente entre la Municipalidad y los trabajadores;
- f) Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales que la Municipalidad o el Sindicato le sometan, o que le corresponde de acuerdo al ordenamiento jurídico;

- g) Durante la tramitación de estos procedimientos, todas las resoluciones que analice quedarán suspendidas en cuanto a su aplicación. ✓
- h) La Junta de Relaciones divulgará la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, así como también la ley sobre igualdad social de la mujer y otras leyes y pronunciamientos de interés para los trabajadores (as).

#### **Artículo 19°:**

El procedimiento en materia disciplinaria se regirá en adelante por las siguientes disposiciones:

- a) En materia disciplinaria, la Junta procurará la solución del conflicto mediante resolución alternativa de conflictos, antes que la imposición de una sanción.
- b) La Junta de Relaciones Laborales dentro de sus facultades y atribuciones deberá conocer de toda sanción disciplinaria, inclusive el despido, que se pretenda aplicar a los trabajadores de la Municipalidad, a excepción de las amonestaciones verbales o escritas. Tampoco conocerá de la materia disciplinaria referida al Alcalde o Vicealcaldes. ✓
- c) Para tal efecto la Junta de Relaciones Laborales garantizará el debido proceso a saber: La Municipalidad deberá notificar al trabajador (a) de la intención de la sanción o despido. El (la) trabajador contará con cinco días hábiles para presentar su descargo ante la Junta de Relaciones Laborales, así como la respectiva audiencia. Esta estará a cargo del debido proceso, el cual se conocerá, analizará y recomendará toda propuesta de sanción disciplinaria. La evacuación de la prueba se hará ante la Junta de Relaciones Laborales. Recibidas las pruebas del trabajador y completado el expediente, la Junta de Relaciones Laborales rendirá un informe y de previo al dictado de la resolución final recomendará lo que estime pertinente en un término no mayor a ocho días hábiles. Los acuerdos de la Junta de Relaciones Laborales sobre asuntos disciplinarios, suspensiones o despidos que se hagan de su conocimiento tendrán carácter recomendativo por simple mayoría. ✓
- d) Cuando se comunique a un trabajador (a) el propósito del despido, la Municipalidad le concederá un día de permiso con goce salarial, para que prepare su descargo. Si la Junta de Relaciones Laborales lo tuviera a bien, instará al Alcalde para que otorgue un día más al trabajador para buscar las pruebas que sean necesarias para su defensa.
- e) Se deberá garantizar el derecho a la defensa, para lo cual se brindará la oportunidad y los plazos requeridos para preparar la alegación, el acceso a la información y a los antecedentes administrativos vinculados con la cuestión de que se trate, el derecho a ser oído (a), la oportunidad del interesado (a) para presentar sus argumentos, el derecho a la audiencia, a producir pruebas pertinentes, y en caso de la testimonial, a preguntar a los (las) testigos (as), el cumplimiento de la fundamentación y motivación de los actos administrativos.

- f) El trabajador (a) podrá hacerse acompañar, representar y /o asesorar por abogados (as) Técnicos (as) y otras personas calificadas y / o por un (a) Dirigente Sindical de su elección.
- g) Las resoluciones interlocutorias que tome la Junta de Relaciones Laborales al respecto serán de cumplimiento obligatorio para las partes y deberán ser notificadas a los trabajadores (as) para los efectos consiguientes,
- h) En materia de sanciones disciplinarias y despidos, la Junta de Relaciones Laborales deberá de resolver en un plazo máximo de quince días hábiles. De agotarse el plazo sin existir resolución final, la Junta cesará su intervención y la Municipalidad procederá según lo instruido en el expediente, salvo que la Junta no haya sesionado durante el plazo por causa imputable a los representantes patronales, en cuyo caso el plazo se prorrogará sin que en tal caso se interrumpa el plazo de prescripción establecido en el artículo 603 del Código de Trabajo.
- i) Sobre las resoluciones que emita la Junta en materia disciplinaria y de despidos no cabrá recurso administrativo alguno.
- j) En caso de empate en la Junta de Relaciones Laborales sobre un despido, el asunto podrá someterse a arbitraje vinculante ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si existiere anuencia de la persona trabajadora investigada y de la Municipalidad. De no existir acuerdo de acudir al arbitraje la Municipalidad resolverá lo que corresponda.
- k) La resolución final que establezca una sanción por parte de la Municipalidad, será recurrible ante un Juez de Trabajo que corresponda dentro del término que señala el Código Municipal y el Código de Trabajo.
- l) En caso de que la Municipalidad decida despedir o suspender disciplinariamente a un trabajador (a) en contra de lo recomendado por la Junta de Relaciones Laborales, o en aquellos casos en que no haya existido acuerdo por mayoría simple en la Junta, el trabajador (a) mantendrá su relación laboral y continuará trabajando efectivamente con la Municipalidad hasta tanto los tribunales competentes resuelven los recursos indicados en el inciso i anterior.
- m) Si el Juez de Trabajo, declara ilegal o nulo el despido, el trabajador (a) que hubiere sido despedido deberá ser reinstalado en el puesto que venia ocupando con los mismos derechos y obligaciones que tenía al momento del despido. Además la Municipalidad deberá de reconocer a favor del trabajador todos los salarios caídos o dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta la efectiva reinstalación en el cargo. En este caso el (a) trabajador podrá optar por el pago de las prestaciones legales, en cuyo caso las mismas se liquidarán de conformidad con lo dispuesto por esta Convención.

### CAPÍTULO III

#### DEL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

##### Artículo 20°:

Queda absolutamente prohibido el hostigamiento o acoso moral o psicológico, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica, aunque sean sumamente sutiles en el primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que considerados aisladamente puedan tener significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona ofendida, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la persona trabajadora ofendida.

##### Artículo 21°:

Entre otras son manifestaciones de hostigamiento psicológico las siguientes:

- a) **Manipulación de la comunicación:** reducción o limitación de la comunicación, deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.
- b) **Aislamiento:** discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impidan el relacionamiento social y laboral de la persona ofendida en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- c) **Descrédito:** destrucción de la reputación de la persona ofendida, por medio de rumores, falsedades, alusiones ofensivas a su persona o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales extremadamente beneficiosas que generen descrédito frente al resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.
- d) **Impedir o dificultar el Trabajo:** Obstáculos al desarrollo profesional de la persona ofendida, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la persona; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio de avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.
- e) **Creación de Conflictos de Rol:** Mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la persona ofendida, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, definiciones de cantidad y calidad indispensable para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores.

- f) **Recargo de horarios:** emplear al trabajador en largas jornadas de trabajo inhumanas y fuera de lo permitido por ley, con el propósito de que el trabajador renuncie a sus funciones.

**Artículo 22°:**

El hostigamiento moral o psicológico será sancionado como falta grave e implicará la consecuente obligación de la reparación de los daños y perjuicios causados.

Será también sancionada por hostigamiento sexual o psicológico la (s) persona (as) que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está cometiendo o incurriendo en una conducta de hostigamiento sexual o moral y conociendo la situación, no realice todos los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que están a su alcance para impedir el desarrollo de esa falta.

Adicionalmente cuando sea ejecutado o tolerado por personas que estén en relaciones de poder frente a la persona ofendida por su posición jerárquica, implicará una infracción a las leyes de trabajo conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

**Artículo 23°:**

El trabajador (a) cuando lo estime conveniente, podrá solicitar a la Municipalidad, con total independencia de los procedimientos disciplinarios que correspondan, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del hostigamiento sexual o psicológico del cual haya sido objeto. La Municipalidad se obliga a brindar todo el soporte y acompañamiento técnico y profesional, derivado del hostigamiento sexual o psicológico en el empleo por ser producto del ambiente laboral. El inicio de un procedimiento disciplinario que investigue la denuncia por hostigamiento sexual o psicológico, no excluye el derecho del trabajador (a), sea denunciante o denunciado, a acudir a la Junta de Relaciones Laborales.

**Artículo 24°:**

El procedimiento será llevado a cabo resguardando la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos, bajo pena de incurrir en falta grave el (la) o los funcionarios (as) que intervinieran.

**Artículo 25°:**

El (la) Trabajador (a) que se considere ser víctima o afectado por acoso sexual o psicológico, deberá de plantear la respectiva denuncia en forma escrita ante la oficina o Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad, la que levantará un acta, consignando las manifestaciones de la persona denunciante. Dicha oficina o departamento deberá informar al Alcalde Municipal, en un plazo máximo de 24 horas posteriores a la recepción de la denuncia. En caso de que el denunciado sea el Alcalde (sa) o Vice-alcalde (sa) lo elevará al Concejo Municipal.

**Artículo 26°:**

Recursos Humanos, dentro de sus acciones inmediatas, podrá recomendar de oficio o a solicitud del interesado la reubicación temporal en la Institución del (la) trabajador (a) afectado (a) de la persona denunciada (o).

**Artículo 27°:**

El (la) trabajador (a) que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual o psicológico o que haya comparecido como testigo (a) de las partes, no podrá sufrir por ello perjuicio alguna en su trabajo.

**Artículo 28°:**

La Municipalidad estará obligada de informar sobre las denuncias por hostigamiento sexual que reciba de las diferentes dependencias municipales, así como del resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes de la República, según lo define la Ley N° 7476.

**Artículo 29°:**

La Municipalidad establecerá en un máximo de dos meses a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una Comisión Bipartita (Municipalidad – Sindicato), que elabore un Reglamento Específico para los casos de hostigamiento Sexual o Psicológico, que entre otros aspectos incluya la prevención de este tipo de riesgo laboral, así como los canales expeditos y adecuados para su atención institucional. Para tal efecto deberá utilizarse todo instrumento legal que permita el ius variandi, para el alejamiento de la supuesta persona infractora de la posible víctima, así como la utilización de todos los instrumentos dirigidos al mejoramiento de las relaciones laborales, antes que la renuncia al empleo de la víctima.

## CAPÍTULO IV

### DE LA SALUD OCUPACIONAL Y EQUIPOS DE TRABAJO

#### **Artículo 30°:**

La Municipalidad en un término máximo de tres meses a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, conformará una Comisión de Salud Ocupacional, la cual será permanente, integrada por dos representantes del Sindicato y dos representantes de la Municipalidad, cuyas funciones se encuentran estipuladas en el Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

#### **Artículo 31°:**

La Salud Ocupacional se entenderá como una derivación directa de los derechos constitucionales a un ambiente sano y equilibrado, y a la seguridad social, establecidos en los artículos 50 y 74 constitucionales respectivamente. En virtud de lo anterior la política de salud ocupacional en la Municipalidad deberá de comprender su aspecto laboral propiamente dicho, así como su relación con la política ambiental del Cantón de Abangares. Por tal razón esa política debe incluir al menos los siguientes componentes:

- a) La búsqueda de un ambiente sano y ecológicamente equilibrado de la comunidad por medio de la participación ciudadana, de trabajadores y habitantes, y la búsqueda de formas adecuadas de manejo de los residuos sólidos, aguas residuales, reciclaje y mejoramiento de los estándares sociales y ambientales del Cantón de Abangares.
- b) La Seguridad y la higiene en el trabajo.
- c) La regulación especial de los trabajos que puedan poner en peligro su salud, seguridad y moral.
- d) La regulación de los tiempos de trabajo, incluyendo las jornadas, los descansos semanales y las vacaciones.
- e) La prohibición del trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los (as) menores de 18 años.
- f) La protección frente a la vejez y a las imposibilidades físicas y mentales para el trabajo.
- g) La atención médica con visión integral de la salud y perspectiva de género en forma regular a sus funcionarios (as) mediante médico (a) general de la empresa y ginecólogo (a) en convenio con la Caja Costarricense del Seguro Social y otras instituciones.
- h) El acceso a la jubilación y a la protección frente a los accidentes en el trabajo y a las enfermedades.
- i) La protección a la maternidad y el parto.

- j) La promoción y mantenimiento de la salud y del bienestar físico, mental y social del trabajador (a), así como la prevención, la asistencia curativa y la rehabilitación. ✓
- k) La prevención y atención de problemas de la salud física y emocional derivados del hostigamiento sexual y laboral. ✓

#### **Artículo 32°:**

En materia de Salud Ocupacional:

- a) La Municipalidad se compromete a dotar en sus instalaciones que usan los trabajadores, de todas las condiciones establecidas por las normas de la Oficina de Seguridad e Higiene de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo la construcción de baños para todo el personal de Sanidad Municipal. ✓
- b) La Municipalidad se compromete a dotar las casetas de guardas y policía municipal, cuando los hubiere, con los requisitos indispensables, lavamos, luz eléctrica, una mesa con su respectivo asiento. ✓
- c) La Municipalidad se compromete a dotar a los Camiones de Recolección de Residuos Sólidos, de las medidas de seguridad, fajas, manillas o arneses para que los trabajadores que viajan en las gradas puedan mantenerse seguros mientras el vehículo se encuentre en circulación. ✓
- d) La Municipalidad se obliga a mantener avisos de seguridad apropiados para ser colocados en las vías públicas, donde los trabajadores se encuentren ejecutando obras. ✓
- e) La Municipalidad instalará en los centros de trabajo los accesorios necesarios para las brigadas de salud ocupacional (Edificio Municipal- Plantel Municipal – Planta de Tratamiento y otros). ✓

#### **Artículo 33°:**

La Municipalidad se obliga a proporcionar en forma gratuita y sin costo alguno para los trabajadores de los implementos que en adelante se indican y su uso será obligatorio:

**a) Peones de Sanidad:** Cuatro uniformes adecuados y rotulados al año, dos pares de zapatos y un par de botas de hule al año y una capa de dos piezas cada dos años. Dichos implementos serán proporcionados por la Municipalidad en el mes de mayo de cada año.

**b-)** Para el desempeño de sus labores, así como para la seguridad e higiene, la Municipalidad entregará: Sombreros o gorras rotuladas para protección solar, cremas protectoras solares, carretones, escobones, rastrillos metálicos, palas, guantes, así como cualquier otro equipo necesario para el buen desempeño de sus labores.

- e) **Cuadrillas de Bacheo (Jefes y Encargados de Cuadrilla, ayudantes, operarios de construcción y mantenimiento, peones):** Cuatro uniformes adecuados y rotulados, dos pares de zapatos, un par de botas de hule por año y una capa de dos piezas cada dos años. Además los dotará de guantes, cascos de seguridad y cualquier otro equipo necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- d) **Guardas y/o Policías Municipales** Cuando los hubiere: Cuatro uniformes rotulados, dos pares de botas de cuero y un par de botas de hule al año y una capa de dos piezas al año, una linterna con sus respectivas baterías, así como cualquier otro equipo necesario para el buen desempeño de sus funciones.
- e) **Inspectores Municipales y lector de hidrómetros:** Cuatro Uniformes rotulados y adecuados, dos pares de zapatos, un par de botas de hule al año y una capa de dos piezas cada dos años y sombreros o gorras rotulados, así como cualquier otro equipo indispensable para el cumplimiento de sus funciones.
- f) **Conserjes, Peón Eco-Museo, Encargado del Mercado, Encargado Cementerio:** Cuatro uniformes adecuados y rotulados, dos pares de zapatos y un par de botas de hule cada año y una capa de dos piezas cada dos años.
- g) **Fontanero, ayudante de fontanero, operadores de planta de tratamiento del acueducto:** Cuatro Uniformes adecuados y rotulados, dos pares de zapatos, un par de botas hule y una linterna con sus respectivos accesorios al año y una capa de dos piezas cada dos años, así como de cualquier otro equipo necesario para el buen desempeño de sus funciones. Para el caso de los Fontaneros y Ayudantes de Fontaneros se le suministrará además cascos o sombreros rotulados.
- h) **Personal Administrativo:** Tres uniformes adecuados y cualquier otro equipo indispensable para el buen desempeño de sus funciones. Para el caso de las Jefaturas de Obras y Servicios, Acueducto, Unidad Técnica Vial y Gestor Ambiental, Promotora Social, se incluye además un par de botas de hule por año y una capa de dos piezas cada dos años.
- i) **Operadores de Maquinaria y Choferes asignados:** Cuatro uniformes adecuados y rotulados, dos pares de zapatos o botas, un para de botas de hule al año y una capa de dos piezas cada dos años.

Además de los implementos señalados en los incisos anteriores, la municipalidad dotará a todos los funcionarios de cualquier otro equipo necesario para el buen desempeño de sus funciones.

Los implementos antes señalados y concedidos a los trabajadores son de uso obligatorio para todo trabajador, y serán de entera responsabilidad de cada funcionario por el uso adecuado que se le dé. En caso de que el o los funcionarios no utilicen el uniforme y otro equipo o implemento suministrados, la Municipalidad podrá aplicar las sanciones que al respecto correspondan. El cumplimiento de esta disposición será responsabilidad del Jefe inmediato de cada Departamento.

La Municipalidad se obliga a entregar gratuitamente a los trabajadores que lo requieren, equipo especial, tales como guantes, mascarillas, y todo aquel equipo de resguardo y seguridad necesarios para la seguridad e higiene del trabajador. Así mismo cuando se trate de fumigación con herbicidas, fungicidas o insecticidas, la Municipalidad los dotará de todo el equipo de protección y el trabajador estará obligado a usarlo.

## **CAPÍTULO V BENEFICIOS SOCIALES Y MATERIALES**

### **Artículo 34°:**

Cuando la Caja Costarricense del Seguro Social extienda incapacidades al trabajador (a), la Municipalidad pagará al trabajador el 50% del salario, salvo, en los primeros tres días pagará el 100%.

Si la Incapacidad continua, la Municipalidad pagará el subsidio hasta por dos años únicamente.

La Municipalidad cancelará el faltante del salario devengado al trabajador (a) por incapacidades del Instituto Nacional de Seguros, hasta completarlo.

### **Artículo 35°:**

Cuando un trabajador sea incapacitado por autoridad médica del I.N.S. la Municipalidad para efectos del cálculo de aguinaldo, tomará en cuenta tanto lo pagado por la institución aseguradora como lo pagado por la Municipalidad, de tal suerte que el trabajador recibirá el aguinaldo completo.

### **Artículo 36°:**

A los trabajadores que por condiciones de salud, les prescriban las autoridades médicas de la Caja Costarricense del Seguro Social o Entidad Médica privada, prótesis dental removible o anteojos, la Municipalidad cubrirá el 45% del valor, así como el valor de la consulta en caso de clínica privada, previa presentación de la factura que demuestre el gasto incurrido. Dicho beneficio se otorgará al trabajador una vez al año.

**Artículo 37°:**

A los funcionarios que por las condiciones de salud les prescriban las autoridades médicas públicas o privadas servicios dentales, aparatos ortopédicos y auriculares, la municipalidad les otorgará un 45% de su valor del saldo que la autoridad médica reconoce, previa demostración del gasto incurrido. Dicho beneficio se otorgará una vez al año.

**Artículo 38°:**

Cuando las trabajadoras sean incapacitadas por el régimen de maternidad de la C.C.S.S. la Municipalidad reconocerá el período pre-natal y pos-natal, estipulada por dicha entidad aseguradora. El subsidio que tendrá derecho la trabajadora será del 50% por parte de la Municipalidad y el 50% por la C.C.S.S.

**Artículo 40°:**

La Municipalidad se obliga a ayudar al trabajador o sus familiares para el Sepelio, en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento del trabajador, la Municipalidad ayudará a sus familiares con el equivalente al 50% del salario base de la Municipalidad de Abangares, sobre el saldo que la autoridad médica reconoce)
- b) Por fallecimiento de Padres, Cónyugue e hijos la Municipalidad ayudará al trabajador con el equivalente al 30% del Salario base de la Municipalidad de Abangares, sobre el saldo que la autoridad médica reconoce.
- c) Por fallecimiento de hermanos (as) la Municipalidad ayudará al trabajador con el equivalente al 25% del salario base de la Municipalidad de Abangares.

Para lo señalado en los incisos b) y c), de existir varios hermanos laborando para la municipalidad, el beneficio se otorgará a solo uno de ellos, el cual será el de mayor edad y deberá de presentar copia del acta de defunción correspondiente.

**Artículo 41°:**

La Municipalidad ayudará al trabajador con el transporte de la persona fallecida y con materiales y mano de obra a todos aquellos trabajadores que no posean derechos en el Cementerio, para la construcción de nichos o bóvedas, según las posibilidades económicas en que se encuentre la Municipalidad.

**Artículo 42º:**

La Municipalidad se obliga a ayudar a los trabajadores tanto en materiales, como mano de obra, para la construcción y reparación de sus viviendas previa presentación de título o Certificación de propiedad, ayuda que no podrá ser menor a €200.000.00, suma que aumentará un 10% por año. La Municipalidad en conjunto con el Sindicato reglamentará dichas ayudas.

La Municipalidad podrá vender lotes de su propiedad a los trabajadores que carezcan de vivienda, respetando el marco legal vigente.

**Artículo 43º:**

Aparte de lo señalado en los artículos anteriores la Municipalidad en caso de siniestros (Terremotos – Incendios- Derrumbes – robos u otro tipo de fatalidades), ayudará al trabajador con víveres y enceres de casa, así como materiales de construcción y mano de obra, con el fin de que el trabajador pueda superar dicha fatalidad, según las posibilidades económicas con que cuente la Municipalidad.

**Artículo 44º:**

La Municipalidad se compromete a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a reconocer por concepto de anualidades un 5% al salario base de cada trabajador. La Municipalidad reconocerá el 1.5% de anualidades, los años trabajados a los funcionarios que vengan de laborar de otras instituciones del sector público.

**Artículo 45º:**

A partir del año 2011, la Municipalidad reintegrará el 8.19% del salario escolar aportado por los trabajadores. Dicho reintegro se realizará en dos tramos, un 4% en el primer semestre y un 4.19% en el segundo semestre del 2011 mediante aumentos extraordinarios.

Se mantendrá el mecanismo por medio del cual los trabajadores (as) recibirán el salario escolar en el primer pago bisemanal del mes de enero de cada año.

## CAPITULO VI

### **SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA CAPACITACIÓN**

#### **Artículo 46°:**

La Municipalidad estará anuente a contribuir a desarrollar la formación profesional de los trabajadores que en ella laboren, en cooperación con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), la Universidad Estatal a Distancia (UNED) o cualquier otra institución nacional o internacional que redunde en la formación profesional, y en forma tal que permita utilizar el potencial de enseñanza que los técnicos y trabajadores calificados, nacionales o extranjeros que presten sus servicios a la Municipalidad, así como demás facilidades existentes en ésta sin excluir la utilización de los instructores de los institutos mencionados, tanto en centros de formación profesional o dentro de la Municipalidad.

#### **Artículo 47°:**

La formación profesional se impartirá a todos los trabajadores de la Municipalidad tomando en cuenta tanto a la parte administrativa como a la parte operativa con la finalidad de contribuir a mantener o mejorar la productividad para obtener mejores calificaciones de la mano de obra y a mejorar la estabilidad en el empleo.

Las partes convienen en que el sistema de formación profesional dentro de la Municipalidad se organizará de manera que facilite el traslado de un tipo de formación a otro y que se facilite también el acceso a las etapas sucesivas y a los diferentes grados de formación habida cuenta de sus aptitudes e inclinaciones.

Las partes convienen en que será la Junta de Relaciones Laborales la que fungirá como Comité Consultivo de la formación y que corresponderá a éste celebrar y deliberar con la Municipalidad sobre la capacitación de los trabajadores.

#### **Artículo 48°:**

La Municipalidad asegurará el contenido presupuestario para formación, capacitación y becas del personal administrativo y operativo, designando el 0.5% del total del presupuesto ordinario de cada año.

**Artículo 49°:**

La Municipalidad destinará un fondo específico del 50% de lo señalado en el artículo 48° para becas a aquellos trabajadores o familiares de éstos que realicen estudios de enseñanza primaria, secundaria, para-universitaria, vocacional, técnica, o universitaria. El goce de la beca será por el plazo necesario y previa comprobación por calificación del centro de enseñanza, salvo que sea de matrícula por primera vez, quedando los beneficios sujetos al reglamento que se dicte sobre la materia. (La parte subrayada se agregó al texto original).

**Artículo 50°:**

Se otorgará como máximo una beca por empleado, que podrá ser para él o para un familiar que éste designe hasta el primer grado de consanguinidad.

- a) La beca será del 10% del salario base de la Municipalidad de Abangares, cuando se trate de un trabajador para el nivel de educación primaria y de un 5% cuando se trate de un familiar del trabajador o cónyuge.
- b) La beca será de un 15% del salario base de la Municipalidad de Abangares, cuando se trate de un trabajador para nivel de secundaria y de un 10% cuando se trate de un familiar de este.
- c) La beca será de un 25% del salario base de la Municipalidad de Abangares, cuando se trate de un trabajador a nivel técnico, vocacional o para-universitaria y de un 15% cuando se trate de un familiar del trabajador.
- d) La beca será de un 50% del salario base de la Municipalidad de Abangares, cuando se trate de un trabajador a nivel Universitario y de un 25% cuando se trate de un familiar de éste.
- e) Además la Municipalidad brindará 15% del salario base de la Municipalidad cuando se trate de presentación de tesis del trabajador /a.

**Artículo 51°:**

La Municipalidad destinará un fondo del 20% *de lo* señalado *en* el artículo 48°, para formación profesional y capacitación, así como para la compra de útiles escolares de la siguiente forma: (L parte subrayada se agregó al texto original).

- a) Una suma equivalente al 5% del salario base de la Municipalidad de Abangares, para la compra de útiles escolares para sus hijos o un familiar del trabajador menores de edad estudiantes de educación preescolar.
- b) Una suma equivalente al 6% del salario base de la Municipalidad de Abangares para la compra de útiles escolares por cada hijo o un familiar del trabajador estudiantes menores de edad de la educación primaria.

- c) Una suma equivalente al 7% del salario base de la Municipalidad de Abangares para la compra de útiles escolares para cada hijo estudiante del trabajador de educación Secundaria.

## **CAPÍTULO VII**

### **DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y EL MEJORAMIENTO CONTINUO**

#### **Artículo 52°:**

Se establece el sistema de méritos de carrera administrativa en la Municipalidad que garantice una adecuada regulación de reclutamiento y selección de personal. Para tal efecto la Municipalidad procederá a elaborar un reglamento que normará lo relativo a la carrera administrativa, en un término de dos meses calendario a partir de la entrada en vigencia de la presente convención colectiva.

#### **Artículo 53°:**

Para llenar una plaza vacante o en propiedad será llamado el empleado inmediato inferior en grado de la misma sección o departamento y en ausencia o imposibilidad efectiva y comprobada se elegirá el empleado con forme a lo dispuesto en el artículo 54° de esta Convención Colectiva de Trabajo.

#### **Artículo 54°:**

Para llenar una plaza vacante o en propiedad:

- a) De no haber empleado o funcionario Municipal capaz de llenar la plaza vacante en el Departamento o Sección de conformidad con el Manual Descriptivo de Puestos, se sacará a concurso la plaza a nivel Municipal y para este concurso los trabajadores gozarán en su favor de la antigüedad.
- b) En caso de inopia o si no hubiere interés de ningún trabajador (a) para concursar en la plaza vacante, la Municipalidad podrá sacarla a concurso con extraños a la misma.
- c) Tratándose de profesionales el nombramiento debe ajustarse a lo que dicte la Ley constitutiva del respectivo colegio y el Manual Descriptivo de Puestos vigente.
- d) Cuando la oficina de personal saque a concurso una plaza vacante, lo hará del conocimiento de todas y todos los trabajadores (as) y la comunicación será por medio de circular, misma que se hará con por lo menos quince días hábiles de anticipación a la fecha del concurso.
- e) El comunicado anterior se hará también a la Junta de Relaciones Laborales, conteniendo la clase de puesto, requisitos, salario base y en general el perfil

ocupacional. Sin el cumplimiento de las anteriores formalidades y / o requisitos se declarará nulo el concurso.

**Artículo 55°:**

La Municipalidad o su Alcalde no podrán tomar medidas que afecten en forma descendente el salario de sus empleados, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos en detrimento del buen nombre de sus servidores.

**Artículo 56°:**

La Municipalidad garantizará a las personas con discapacidad el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, al tenor de lo dispuesto por la Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Así mismo garantizará el principio de no discriminación en el empleo por condiciones étnicas, religiosas, políticas, de índole sexual o cualquier otra condición.

**Artículo 57°:**

Para el cumplimiento de la carrera administrativa y para procurar la calidad y la oportunidad de los servicios públicos que brinda la Municipalidad, los trabajadores (as) tendrán derecho a:

- a) Ser dotados de los recursos materiales, de equipo y financieros necesarios para que puedan efectuar las labores a su cargo con el alto grado de eficiencia que se les pide.
- b) Que se le brinden las instrucciones y explicaciones adecuadas y claras, para definir los deberes y las responsabilidades y la posición de cada uno (a) dentro de la organización funcional de la Municipalidad.
- c) Recibir la información necesaria para comprender las actividades y procesos que se realizan y los objetivos que se buscan al interior de la Municipalidad en su conjunto.
- d) Ser respetados (as) y estimulados (as) en su trabajo.
- e) Conocer la opinión de sus jefes o supervisores con relación a sus labores y su actuación.
- f) Ser escuchados (as) en forma respetuosa al emitir sus sugerencias.
- g) Defenderse en cualquier oportunidad que se presentaren quejas sobre sus actuaciones o se le acusare de cometer faltas.
- h) La aplicación del debido proceso.

**Artículo 58°:**

La Municipalidad reconocerá el pago por disponibilidad a aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones, le obliguen a realizar labores fuera de su horario normal de trabajo y / o que deban supervisar labores de campo, tales como: Fontaneros- Peones de fontanería – Jefaturas de Obras y Servicios – Acueducto, entre otros. Dicho reconocimiento se hará previo aprobación del respectivo reglamento.

**Artículo 59°:**

Los Trabajadores (as) se comprometen ante la Municipalidad, a poner todo el esfuerzo necesario para cumplir con sus obligaciones laborales tanto en cantidad, como en calidad, propiciando un mejor desarrollo institucional y por ende un mejor desarrollo del Cantón de Abangares. Además en caso Desastres Naturales que se presentaren dentro del Cantón, laborarán los días libres y feriados, así como después de la jornada laboral, sin recibir pago adicional en la atención de los desastres, salvo enfermedad u otra situación análoga debidamente comprobada, para lo cual se podrán a las órdenes del Alcalde Municipal y en su ausencia ante la Comisión Local de Emergencias,.

**Artículo 60°:**

La Municipalidad de Abangares, se obliga a organizar todos los eventos festivos, culturales, deportivos, recreativos y de protección al medio ambiente, tales como Fiestas Cívicas, Celebración del Aniversario del Cantón, Festival de La Luz, entre otros y los trabajadores Municipales estarán obligados a colaborar en la organización de las mismas y su ejecución sin remuneración adicional, salvo por razones de enfermedad u otra situación análoga debidamente comprobada.

## CAPITULO VIII VACACIONES, JORNADAS Y LICENCIAS

**Artículo 61°:**

Los trabajadores (as) de la Municipalidad que tengan un tiempo de servicio de uno a cuatro años once meses, tendrán derecho a quince días hábiles de vacaciones, de cinco a nueve años once meses a veintidós días hábiles de vacaciones y después de diez años en adelante a treinta días hábiles de vacaciones. El período de vacaciones podrá ser fraccionado en común acuerdo con el Alcalde Municipal o su Jefatura inmediata.

**Artículo 62°:** La Municipalidad se obliga a presupuestar la partida de Suplencias para los trabajadores, de tal suerte que el funcionario pueda disfrutar en tiempo y forma sus vacaciones.

**Artículo 63°:**

Las ausencias injustificadas de los trabajadores, solo podrán descontarse del período de vacaciones, cuando dichas ausencias hayan sido canceladas al trabajador por la Municipalidad. Según lo estipulado en el artículo 160 del Código de Trabajo.

**Artículo 64°:**

La Municipalidad reconocerá a los trabajadores que laboren en días libres, feriados o de asueto, el salario de tiempo doble. Salvo cuando se trate de atención de desastres naturales dentro del Cantón de Abangares.

**Artículo 65°:**

La Municipalidad cancelará las horas extras, según lo establecido en el artículo 139 del Código de Trabajo, cuando el Alcalde o la Jefatura inmediata, le solicite al trabajador laborar tiempo extraordinario con motivo de subsanar problemas en la prestación de los servicios o dicho tiempo extraordinario podrá ser negociado a cambio de días libres con goce de salario.

**Artículo 66°:**

Cuando un Guarda Municipal u operador de planta del acueducto no sea relevado de su puesto a su debido tiempo y por esa razón deba continuar por más tiempo laborando, será remunerado a tiempo y medio adicional o podrá ser negociado por días libres con goce de salario según el equivalente de horas laboradas de más.

**Artículo 67°:**

La Municipalidad concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Cinco días hábiles por Matrimonio o Unión de Hecho debidamente comprobada de conformidad con el Código de Familia.
- b) Diez días hábiles por fallecimiento del cónyuge o compañera (o), hijos, padres y hermanos.
- c) Por muerte de cualquier otro familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día natural para que asista al Sepelio, igual si se tratase de un compañero (a) de trabajo.
- d) Tres días hábiles con motivo de presentación de tesis para optar por un grado académico de bachiller universitario o superior o bien para preparación de exámenes de bachillerato.
- e) En caso de calamidad doméstica por fenómenos naturales que produzcan consecuencias graves que afecte la vivienda del funcionario, se le concederá al trabajador cinco días hábiles prorrogables por un período igual dependiendo de la situación y a criterio del Jefe inmediato.

- f) Para renovar sus licencias los conductores de vehículos y maquinaria, gozarán de un día de permiso con goce de salario.
- g) Cinco días hábiles al trabajador padre con motivo del nacimiento o adopción de hijos, siempre que sean reconocidos. En caso de nacimiento de hijos con problemas de salud o congénitos, se otorgará hasta diez días hábiles previa presentación de certificado médico.
- h) Cinco días hábiles en caso de enfermedad grave de conyugue, o compañero (a), padres, hijos o hermanos. El permiso regirá desde el momento que se requiera y el trabajador deberá presentar la certificación médica correspondiente. ( El subrayado se agregó al original).
- i) Hasta un día como máximo para la madre o el padre que deba llevar a citas médicas a un hijo (a), persona discapacitada o por que médicamente se recomienda que debe de asistir acompañado.
- j) Cuando el trabajador (a) deba de trasladarse de casa, se le concederá un día hábil una vez al año.
- k) Los Trabajadores podrán acogerse a los Beneficios para los responsables de pacientes en fase Terminal, cumpliendo el procedimiento establecido, según Ley 7756.

#### **Artículo 68:**

La Municipalidad concederá permiso sin goce de salario a los funcionarios (as) que resulten electos por votación popular en municipalidades, asamblea legislativa u otros cargos públicos, por el tiempo que dure su gestión.

### **CAPÍTULO LX**

#### **DEL USO DE VEHÍCULOS Y MAQUINARIA**

#### **Artículo 69°:**

A los choferes y operadores de maquinaria, que sufrieren accidentes de tránsito o incidentes en el desempeño de sus funciones, deberán pagar el deducible respectivo, salvo que la sentencia de tránsito lo absuelva de toda pena y responsabilidad; en este caso, la Municipalidad correrá con el pago del deducible.

Cuando un trabajador sea condenado en juicio, la Municipalidad le cobrará el deducible, rebajándole de su salario en tramos que fijará la administración a través del Departamento de Recursos Humanos, tomando en cuenta para ello: Salario, condiciones sociales y situaciones de salud, sin embargo dicho rebajo no podrá exceder el 15% del salario mensual líquido del trabajador.

**Artículo 70°:**

La Municipalidad pagará el costo total de la licencia a todos aquellos trabajadores que estén laborando en propiedad para la institución, tanto para choferes de vehículos, motocicletas, cuadraciclos o maquinaria, cada vez que sea necesario renovar su licencia por el vencimiento de la misma, siempre que tenga vehículo asignado, que colabore en el manejo de vehículos o que se haya estipulado como requisito a la hora ser nombrado en propiedad en la Municipalidad.

La Municipalidad no reconocerá ningún pago por licencias extraviadas.

**Artículo 71°:**

La Municipalidad no podrá obligar a ningún trabajador (a) a pagar daños ocasionados a sus vehículos, maquinaria o bienes muebles o inmuebles, hasta tanto no sea debidamente comprobada su culpabilidad. Previamente y a través de la oficina de Recursos Humanos, la Municipalidad realizará una investigación y haberse agotado el debido proceso ante la Junta de Relaciones Laborales.

**Artículo 72°:**

La Municipalidad estará obligada a defender en forma diligente e inmediata y por su cuenta a través de su asesor (a) legal, a todos los trabajadores que conduzcan vehículos o maquinaria propiedad de la Municipalidad o que hayan sido facilitados por esta, en casos de accidentes que le ocurran al trabajador o a sus ocupantes, siempre que no sea por negligencia, falta o delito de cualquier naturaleza a juicio de las autoridades competentes.

**Artículo 73°:**

La Municipalidad no podrá obligar al trabajador (a) a conducir o viajar en los vehículos o maquinaria de la Institución o facilitados por ésta, que tengan desperfectos mecánicos o componentes básicos desgastados (llantas y otros) que pongan en peligro la vida del trabajador o de terceros. Así mismo faculta cuando los vehículos o maquinaria no cuenten con los seguros obligatorios o no cuenten con los permisos de circulación establecidos en la ley de Tránsito.

## CAPITULO X

### GASTOS POR TRASLADO Y TRANSPORTE

#### Artículo 74°:

La Municipalidad trasportará por su cuenta a los trabajadores (as) que tengan que laborar a una distancia mayor de 1.5 kilómetros del lugar de entrada y salida del trabajo durante en tiempo que dure la jornada laboral.

#### Artículo 75°:

La Municipalidad reconocerá los viáticos correspondientes ( Alimentación, hospedaje y transporte) generados dentro del Cantón, según lo establecido por la Contraloría General de la República, para lo cual aplicará la tarifa correspondiente al itinerario San José – Las Juntas de Abangares. Siempre que se encuentre a 12 kilómetros o más del sitio de salida de su trabajo.

## CAPÍTULO XI

### DE LA JORNADA DE TRABAJO

#### Artículo 76°:

En adelante la jornada de trabajo de la Municipalidad será:

**Personal Administrativo:** Jornada continúa de 7:30am a 4pm con 15 minutos en la mañana para tomar café, esto de Lunes a Jueves. Los viernes será de 7:30am a 3pm. En el caso del cajero de lunes a jueves cerrará la caja a las 3 pm y los viernes a las 2pm, para que realice los cierres de caja.

**Personal de Planta de Tratamiento del Acueducto y Policía Municipal :** Por turnos según lo establecido en el artículo 136 y 138 del Código de Trabajo.

**Lector de Hidrómetros:** De lunes a Jueves de 7:30am a 4pm, los viernes de 7:30am a 3pm, salvo los días de lectura que su horario iniciará a las 5am.

**Guarda de la Toma de Agua del Acueducto:** Según la costumbre.

**Personal de Eco-Museo Minero:** De Martes a Domingo de 8am a 4pm. Lunes Libre.

**Personal de Parques, Cementerio, Aseo de Vías, bacheo, obras y operadores de maquinaria:** De Lunes a Jueves de 6am a 4pm. Los viernes de 6am a 2pm. Con 15 minutos por la mañana y 15 en la tarde de todos los días laborados, para el café.

**Mercado y Terminal de Buses:** De Lunes a Sábado de 6am a 11am y de 2pm a 5pm.

**Recolección de Residuos:** Por tarea, previa coordinación con el Jefe del Departamento o por jornada insalubre 6horas según la ley.

**Biblioteca Municipal:** De lunes a jueves su horario será de 8am a 4pm y los viernes de 8am a 3pm. Todos los días contará con 15 minutos en la mañana. Dicho horario podrá variarse cuando la biblioteca reúna las condiciones adecuadas, tales como servicio sanitario y otros.

Todos los trabajadores /as contarán con una hora de almuerzo en todos los días laborables a excepción del encargado del Mercado Municipal que dispondrá de 3 horas para el almuerzo de lunes a sábado.

## CAPÍTULO XII

### DE LOS SALARIOS

#### **Artículo 77°:**

La Municipalidad seguirá con la política salarial establecida con el Sindicato de negociar cada año los reajustes salariales de acuerdo con el proceso inflacionario y pérdida adquisitiva del salario. Dicha negociación salarial se efectuará los primeros días del mes de julio de cada año.

#### **Artículo 78°:**

Todos aquellos trabajadores que ganaran un salario quincenal o mensual, se le seguirá pagando en forma bisemanal, sea de viernes de por medio.

#### **Artículo 79°:**

Los salarios base serán actualizados cuando se produzca revaloraciones de clases por parte del Servicio Civil o cualquier otra entidad gubernamental.

#### **Artículo 80°:**

Todo trabajador (a) tendrá derecho a devengar un salario base igual al de los (as) trabajadores (as) de igual o similar categoría sin discriminación alguna por razones de sexo, filiación política, sindical o de otra naturaleza, religión, ideología, orientación

sexual, o cualquier otra índole. Quedan a salvo los aumentos que por antigüedad se haya producido.

**Artículo 81°:**

La base salarial de los trabajadores de la Municipalidad, no podrá en ningún momento ser inferior al salario mínimo de la categoría igual o similar al puesto que se ocupe, de conformidad con lo establecido en el Decreto de Salarios Mínimos para el Sector Privado.

**Artículo 82°:**

Ningún trabajador (a) será requerido (a) para desempeñar labores que impliquen rebaja a su categoría o de su salario. Cuando por razones físicas o de edad, un trabajador (a) no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual, o tal desempeño implique deterioro de su salud; la Municipalidad lo reubicará en otro puesto, sin demérito de su salario y de todos los derechos que le asisten.

**Artículo 83°:**

La Municipalidad se compromete a reconocer al trabajador que sustituya a otro de mayor jerarquía, el salario correspondiente al trabajador sustituido. Además en caso de recargo de funciones pagará el reajuste necesario hasta completar el salario del trabajador sustituido y según su estatus académico.

## **CAPÍTULO XIII**

### **OTROS DERECHOS**

**Artículo 84°:**

Ningún trabajador podrá ser trasladado de una cuadrilla o de una actividad a otra; sin embargo cuando ocurran desperfectos en vehículos y equipo y tengan que ser detenidos por razones de mantenimiento o por causas de fuerza mayor o caso fortuito, o que por otras razones no sea posible que el trabajador pueda realizar las labores habituales, podrá ser destinado a la prestación de otros servicios propios de la Municipalidad que sean compatibles con sus condiciones físicas y aptitudes, sin que ello signifique cambios fundamentales o permanentes en sus condiciones de trabajo, previo consentimiento entre el Jefe inmediato y el trabajador.

**Artículo 85ª:**

La Municipalidad reconocerá los pluses salariales a sus trabajadores profesionales, previa reglamentación para el pago de los mismos y de acuerdo a la legislación vigente.

**Artículo 86º:**

La Municipalidad a través de sus Jefes Inmediatos o el Alcalde (za), podrán colaborar con sus trabajadores, en facilitar equipo y vehículos para casos debidamente justificados, tales como traslado de artículos personales o menaje de casa, u por otro tipo de situaciones.

**Artículo 87º:**

Las disposiciones, contratos y costumbres que superen los beneficios aquí establecidos, o que no estén expresados se mantendrán.

**Artículo 88º:**

El pago del auxilio de cesantía en la Municipalidad de Abangares se hará de conformidad con las siguientes estipulaciones:

- a) El auxilio de cesantía se pagará por veinte años.
- b) El auxilio de cesantía se pagará aunque el trabajador pase inmediatamente a las órdenes de otro patrono.
- c) El importe de cesantía no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado salvo por pensión alimenticia tal como lo prevé la ley.
- d) La indemnización correspondiente se calculará tomando en cuenta como base el promedio de salarios ordinarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término.
- e) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, incapacidad, huelga y otras causas análogas que según el Código de Trabajo no rompen el Contrato de trabajo.
- f) Será totalmente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.
- g) De las sumas a pagar por cesantía, la Municipalidad deducirá lo pagado conforme a lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador.
- h) En caso de renuncia el trabajador deberá tener como mínimo un año de servicio continuo en la Municipalidad.
- i) El importe que le corresponda al trabajador le será pagado de forma completa en un plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales.
- j) La Municipalidad de Abangares deberá de cancelar las prestaciones legales de los trabajadores que cesaren en sus funciones por:

- Supresión del Cargo.
- Jubilación.
- Fallecimiento.
- Despido con responsabilidad patronal en caso de que no haya restitución del puesto.

k) Aparte de los otros extremos laborales que correspondan al trabajador que cesare en sus funciones por cualquiera de estas razones tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año o fracción mayor de seis meses de servicios continuos hasta por veinte años.

Tal indemnización se pagará en un plazo no mayor de sesenta días naturales con excepción del punto que se refiere a fallecimiento en el que se depositará el dinero en el despacho judicial que así se le ordene a la Municipalidad.

l) Siendo el beneficio de cesantía un derecho real reconocido por la Municipalidad en los casos en que un trabajador sea despedido con sustento en las causales contenidas en el artículo 81 del Código de Trabajo cumplidos los trámites que al efecto establece el Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales en su informe correspondiente, podrá recomendar al Alcalde el pago de la cesantía de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento.

m) Si un trabajador despedido planteara juicio laboral contra la Municipalidad por los tribunales de justicia y el mismo le fuere resuelto favorablemente por los Tribunales de Justicia y el trabajador decide reintegrarse a su puesto si ya ha cobrado el auxilio de cesantía deberá de reintegrar a la Municipalidad la suma total percibida por este concepto caso contrario estará como empleado nuevo.

#### **Artículo 89°:**

Se crea el día del (la) funcionario Municipal de la Municipalidad de Abangares. Se celebrará el tercer viernes del mes de setiembre de cada año. La Municipalidad destinará un fondo no menor a cuatro salarios bases de un profesional de la Municipalidad para la celebración de dicho día en conjunto con el régimen municipal.

#### **Artículo 90°:**

El Trabajador y la Administración Municipal podrán negociar el pago de las vacaciones del primero.

## CAPÍTULO XIV

### DISPOSICIONES FINALES

#### **Artículo 91º:**

Los términos de este convenio no serán interpretados en perjuicio de los derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas producto de negociaciones individuales o colectivas celebradas con anterioridad a su firma, de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, o disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Código Municipal.

#### **Artículo 92º:**

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres años y rige a partir de su firma, y a su término se prorrogará automáticamente por períodos iguales, sin perjuicio de las modificaciones que las partes acuerden.

Treinta días antes de su vencimiento, cualesquiera de las partes podrá solicitar su renegociación total o parcial, en cuyo caso el presente instrumento se mantendrá vigente por el tiempo necesario para la renegociación, luego del cual el nuevo instrumento sustituirá al presente.

#### **Artículo 93º:**

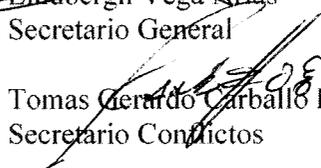
La Municipalidad y SITRAMAG a través de la Junta de Relaciones Laborales, podrá proponer al Concejo Municipal, revisiones parciales a cualesquiera de los artículos de esta convención colectiva para mejorarlos como adendum a la misma. Cualquier negociación en ese sentido será tramitada y depositada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

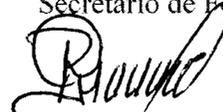
#### **Artículo 94º:**

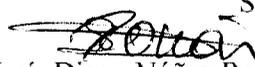
De conformidad con lo anterior, firmamos en la ciudad de Las Juntas de Abangares a los 28 días del mes de junio del año 2011.

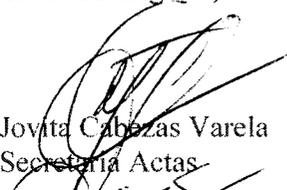
Por el Sindicato de Trabajadores/as Municipales de Abangares, Guanacaste  
(SITRAMAG)

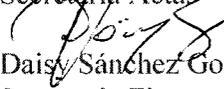
  
Lindbergh Vega Arias  
Secretario General

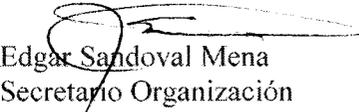
  
Tomas Gerardo Carballo Portales  
Secretario Conflictos

  
Ricardo Gutiérrez Ortega  
Secretario de Formación

  
Luis Diego Núñez Román  
Fiscal

  
Jovita Cabezas Varela  
Secretaria Actas

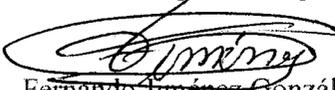
  
Daisy Sánchez González  
Secretaria Finanzas

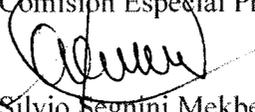
  
Edgar Sandoval Mena  
Secretario Organización

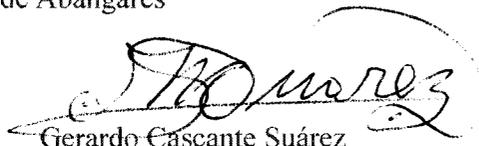


Por la Municipalidad de Abangares

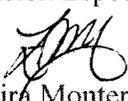
  
Jorge Eduardo Calvo Calvo  
Alcalde Municipal Abangares  
Comisión Especial Propietario

  
Fernando Jiménez González  
Regidor Municipal Abangares  
Comisión Especial Propietario

  
Silvio Segnini Mekbel  
Regidor Municipal Abangares  
Comisión Especial Suplente

  
Gerardo Cascante Suárez  
Regidor Municipal Abangares  
Comisión Especial Propietario

  
Raúl Salazar Mesen  
Regidor Municipal Abangares  
Comisión Especial Suplente

  
Zelmira Montero Villalobos  
Regidora Municipal Abangares  
Comisión Especial Suplente

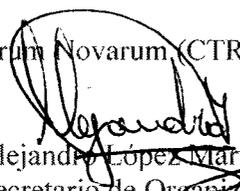
Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

Eugenio Solano Calderón  
Vice-Ministro  
MTSS

Alfonso Solórzano Rojas  
Director Departamento de  
Relaciones de Trabajo  
MTSS

Por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)

  
Mario Rojas Vilchez  
Secretario Asuntos Jurídicos  
CTRN

  
Alejandro López Martínez  
Secretario de Organización  
CTRN