



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

EXTRAORDINARIA N° 42-2025

Acta número cuarenta y dos correspondiente a la sesión extraordinaria celebrada por el Concejo Municipal de Abangares a las quince horas con cinco minutos del siete de agosto del año dos mil veinticinco; en la sala de sesiones de la Municipalidad de Abangares, presidida por la señora Lidieth Matarrita Morales (PLN) Regidora Propietaria y Vicepresidente del Concejo Municipal con la asistencia de los siguientes miembros: Gilberto Sequeira Vega (PLN) Regidor Propietario; Alberto Blanco Sánchez (PUSC) Regidor Propietario; Carlos Yohan Córdoba Guzmán (cc. Johan) (UP) Regidor Propietario, Cinthia María Gamboa Noguera (UP) (15:15) regidora suplente, José Ignacio Gutiérrez Álvarez (PLN) Regidor Suplente; Yadira Bolaños Bustos (PLN) Regidora Suplente; Christian Gerardo Cruz Bejarano Síndico Propietario Dist I; Jorge Enrique Gómez Jiménez Síndico Propietario, Dist IV, Elizabeth Izaba Gómez Síndica Suplente Dist IV.

Ausentes con justificaciones: José Gerardo Cruz Rodríguez (UP) Regidor Propietario, por razones personales, Jimmy Hong Mico (UP) regidor suplente, por situaciones laborales, Alay Alfaro Villalobos (PUSC) regidor suplente; por situaciones personales; Jorge Luis Vindas Fernández Síndico Propietario Dist II, por trabajo, Andrés Alpízar Guido Síndico Propietario, Dist III, por trabajo, Daniela Chaves Villeda Síndica Suplente, Dist III, por situaciones de trabajo.

Ausentes sin Justificaciones: Nuria García Madrigal Síndica Suplente, Dist II.

CAPÍTULO I.

Lectura de agenda y Aprobación del orden del día:

Artículo 1°: Quien preside presenta:

- I. Lectura y aprobación de orden del día.
- II. Comprobación del Quórum y Oración
- III. Convención Colectiva
- IV. Cierre

Quien preside indica "Entonces, los compañeros que estén de acuerdo en aprobar el acta, sírvanse a levantar la mano. Perdón, Johan." El regidor Córdoba expresa "Bueno, buenas tardes. Es que quiero poner una moción de que en vista de que el tema es sobre la convención colectiva, lo cual es parte de la negociación que se hace con el sindicato de SITRAMAG, se nos autorice el ingreso para que estén en esta sesión a tres representantes del sindicato que negociaron la convención colectiva. Es mi moción" Quien preside responde "Muy bien, entonces, ¿se somete a votación la dispensa de trámite de comisión? ¿Se somete a votación la propuesta de la solicitud definitivamente aprobada? Tres." De ésta forma se somete a votación el siguiente ACUERDO CMA 308-2025: "AUTORIZAR EL INGRESO PARA QUE ESTÉN EN ESTA SESIÓN A TRES REPRESENTANTES DEL SINDICATO QUE NEGOCIARON LA CONVENCION COLECTIVA" Quien preside, lo somete a votación y los señores regidores lo acuerdan por tres votos, por lo tanto, queda sujeto a aprobación del acta. Quien preside indica "De los empleados, del sindicato". El regidor Blanco explica su voto negativo: "Sí, porque creo que eso ya fue discutido con la comisión, el alcalde, el abogado, y aquí lo que venimos a hacer nosotros es aceptar y no tenemos por qué, no sé si es faltar el respeto o no creer o no confiar en las personas que ya hicieron la comisión colectiva. Creo que no



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

es necesario que estén ahí presentes para hacernos fuerza la votación.” El Alcalde expresa “No, más bien ya estuvimos conversando un poco de ese tema. Ahorita es, digamos, estar de acuerdo con el tema ese para poderlo mandar al Ministerio de Trabajo. Ellos lo revisarán a ver si está, digamos, si tiene todas las condiciones ilegales para seguir en el proceso. Después ya viene la definitiva. Pero no sé. O sea, ustedes son los que mandan, ¿cómo lo vamos a abordar?” Quien preside “Don Joan.” El regidor Córdoba “Sí, tal vez para explicarle un poco al compañero Alberto, la idea de la presencia de ellos no es para discutir, al contrario, es para evacuar alguna duda que algún miembro del Concejo tenga sobre el tema, no es para discutir. O sea, la discusión de la convención no se va a dar, al menos no de los aspectos.” Quien preside indica “Dice que ya la votación está, entonces no procede la explicación. Que hay tres a favor y uno en contra” El regidor Córdoba “Sí, pero yo pedí explicar, no cambiar”

CAPÍTULO II.

Comprobación del Quorum y oración

Artículo 1º: Quien preside indica: “Bueno, entonces vamos a hacer la comprobación del quórum de los compañeros del día de hoy” Cada regidor propietario presente dice su nombre. Alberto Blanco. Lidia Matarrita. Gilberto Sequeira. Johan Córdoba.” La regidora Matarrita expresa “Muchas gracias, compañeros. Hoy no está presente don Gerardo Cruz y la suplente es Yadira, ¿verdad? Yadira, Cintia. Cintia no ha llegado. Bueno, entonces continuamos.” Al ser las 15:15 minutos se integra la regidora Cinthya Gamboa, quien asume como propietaria ante la ausencia del regidor propietario Gerardo Cruz, contando con quórum de cinco regidores. Se cuenta además con la presencia del síndico de Distrito de Las Juntas y Concejo Municipal de Distrito de Colorado.

CAPÍTULO III.

Convención Colectiva

Artículo 1º: Quien preside indica: “Antes de continuar, compañeros, vamos a hacer un receso de unos cinco minutos. Ya continuamos. En este momento se incorpora la compañera Cintia Gamboa. Ella queda en el puesto de don Gerardo Cruz, la suplencia. Bueno, una vez más regresamos compañeros a la sesión del día de hoy y hemos tomado un acuerdo con relación a la convención colectiva. El acuerdo queda así. Se aprueba el envío del documento. Anita, por favor me lo lee. Por favor.” La secretaria del Concejo da lectura “Se aprueba el envío del documento de propuesta de convención colectiva de la Municipalidad de Abangares con SITRAMAG al Ministerio de Trabajo para lo que corresponda. Esa sería la propuesta de acuerdo.” Quien preside indica “Se somete a votación la dispensa de trámite de comisión. Se somete a votación la propuesta y la solicitud definitivamente aprobada. Queda aprobada. Cuatro votos a favor y uno en contra, doña Cintia Gamboa.” La regidora Gamboa expresa “Bueno, buenas tardes. Mi voto es en contra, por el cual no conozco la información que estamos mandando al Ministerio de Trabajo. No tengo ningún conocimiento, por ende, no lo puedo dar positivo, porque es algo que no conozco. Gracias.” De ésta forma, el Concejo Municipal toma el siguiente ACUERDO CMA 309-2025: “SE APRUEBA EL ENVÍO DEL DOCUMENTO DE PROPUESTA DE CONVENCION COLECTIVA DE LA MUNICIPALIDAD DE ABANGARES CON SITRAMAG AL MINISTERIO DE



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

TRABAJO PARA LO QUE CORRESPONDA.” Quien preside, lo somete a votación y los señores regidores lo acuerdan por mayoría calificada y definitivamente aprobado en firme. Quien preside indica “Don Johan.” El regidor Córdoba expresa “Muchas gracias, doña Lidieth. Sí, tal vez para aclarar un poco el pueblo, aquí la convención colectiva tiene un carácter de que no eran negociaciones, no se podía hacer pública hasta que se terminara, por ese motivo solamente se conoció los regidores que votan y la comisión, y se ha decidido proseguir que el pueblo tiene que entender que la convención colectiva no está quedando en firme, sino que lo que se prueba es enviarle al Ministerio de Trabajo para que ellos lo homologuen. Ahí harán una depuración, dirán qué procede, qué no procede, si lo aceptan, no lo aceptan, modificar artículos o lo que ellos consideren. También dejar claro al pueblo que fue un proceso que inició con recomendación de la señora Letvia, que es la abogada de planta. Continuó negociación entre la comisión que fue nombrada para negociarla junto con los representantes de SITRAMAG y después fue refinada por el asesor legal y en todo momento ha estado de acuerdo y ha estado presente en las negociaciones el señor alcalde junto con los representantes de SITRAMAG, se hizo el receso para afinar algunos detalles, tratar de evacuar algunas dudas. Tal vez no se da al principio de que somos un equipo colegiado y que se debe confiar un poco en el trabajo de los demás, pero se logra sacar y esperar ahora que el Ministerio de Trabajo determine por dónde seguimos” Quien preside indica “Don Alberto Blanco” El regidor Blanco expresa “Agradecerle a la comisión, al alcalde y al abogado que crearon esta comisión junto con los empleados y el sindicato. Creo que ahora el Ministerio de Trabajo no va a tener muchos problemas porque sé que ese convenio va muy bien estipulado y con ventaja para todos. Todos salimos ganando. Creo que ya es hora de... Madurar un poco en estos aspectos. La verdad que en el momento que mantenemos una comisión y tener la seguridad y la confianza de que las personas indicadas para llevar a cabo todo este botón de convenios y diálogo con los diferentes departamentos de la municipalidad, nada más recordarles a los de la comisión y a la gente que se encargó de esto, que no es porque sea necesario o porque haya más transparencia pero sí sería bueno que siempre lo conozcamos con tiempo o lo analicemos con anticipación, las cosas que sí podemos ver realmente y las que no se deben de hacer por no causar problemas.” Quien preside indica “Muchas gracias, don Alberto Blanco. Entonces, si algún otro compañero tiene algo más que agregar

CAPÍTULO IV

Cierre

Artículo 1. Quien preside indica “Si no hay nada más, entonces damos por concluida la sesión del día de hoy, al ser las 15 horas con 43 minutos. Buenas tardes y muchas gracias.”

Ana Cecilia Barrantes Bonilla

Ana Cecilia Barrantes Bonilla
Secretaria Concejo Municipal



Lidieth Matarrita Morales

Lidieth Matarrita Morales
*Vice Presidente Concejo Municipal





MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

ANEXO

Documento aprobado

Artículo 1. Se adjunta el documento aportado posterior a la sesión del Concejo Municipal:

MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

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

Jueves 7 de agosto de 2025

Entre nosotros **Municipalidad de Abangares**, representada en este acto por el **Javier Bogantes Castro**, portador de la cédula de identidad N° 5-0180-0241, 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 **Ángel Hernández Carrillo**, mayor, casado, vecino de Las Juntas de Abangares, portador de la cédula de identidad N° 603090388, en adelante "**EL SINDICATO**", hemos convenido en celebrar la siguiente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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 **Javier Bogantes Castro**, portador de la cédula de identidad N° 5-0180-0241, 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 **Ángel Hernández Carrillo**, mayor, casado, vecino de Las Juntas de Abangares, portador de la cédula de identidad N° 603090388, 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° 4453-200° 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).



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1:

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 compromete 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 2:

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 3:

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, vicealcalde (za) Auditor (a) Interno (a).

Artículo 4:

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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

Artículo 5:

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

Artículo 6:

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 7:

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario 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 2 trabajadores (as), dicho permiso es únicamente para miembros de la directiva sindical.

Artículo 8:

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario y por un día a la semana (por licencia sindical) al dirigente o dirigentes del Sindicato que resulten electos en alguna Organización Sindical Nacional hasta por 2 años. Así mismo les otorgará permiso con goce de salario 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 9:

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario de 2 días al año (una vez por semestre) al secretario general del Sindicato o al secretario de actas 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 10:

La Municipalidad se obliga a rebajar al trabajador (a) asociado o sindicalizado, 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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

Artículo 11:

La Municipalidad se compromete a facilitar un espacio físico dentro de los edificios municipales para uso del Sindicato, para realizar 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



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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 electrónicos y materiales necesarios 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 la 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 los funcionarios 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



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

o recomendativo 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) **Recomendativo:** la intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter recomendativo, 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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

- 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 venía 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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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 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 (za) o Vicealcalde (za) lo elevará al Concejo Municipal.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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 alguno en su trabajo.

Artículo 28°:

La Municipalidad estará obligada a 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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



000299

Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



000300

Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

- 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 ameses 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 (Edificios Municipales- Plantel Municipal — Planta de Tratamiento y otros).
 - f) La municipalidad se compromete a apoyar a sus empleados en la realización de sana recreación o de alta competencia que fomenten el bienestar físico, mental y social.

Artículo 33°:

La Municipalidad se obliga a proporcionar en forma gratuita y sin costo alguno para los trabajadores los implementos que en adelante se indican (cuando exista contenido presupuestario) y su uso será obligatorio:

- a) **Peones de Sanidad:** Cinco uniformes adecuados y rotulados al año, un par de zapatos y dos pares 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.

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

- b) **Cuadrillas de Bacheo (jefes y Encargados de Cuadrilla, ayudantes, operarios de construcción y mantenimiento, peones):** cinco 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 necesario para el buen desempeño de sus funciones.
- c) **Guardas y/o Policías Municipales** Cuando los hubiere: cinco uniformes rotulados, dos pares de botas de cuero y dos pares de botas de hule al año y una



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



000301

Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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.

- d) **Inspectores Municipales y lector de hidrómetros:** Cinco 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.
- e) **Conserjes, Peón Eco-Museo, Encargado del Mercado, Encargado Cementerio:** cinco 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.
- f) **Fontanero, ayudante de fontanero, operadores de planta de tratamiento del acueducto:** Cinco Uniformes adecuados y rotulados, dos pares de zapatos, un par de botas hule (o viceversa dependiendo de la necesidad del empleado). 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.
- g) **Personal Administrativo:** cinco uniformes adecuados para el caso de las Jefaturas de Obras y Servicios, Acueducto, Departamento de Infraestructura y Gestión Vial Municipal y al ingeniero administrativo, 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.
- h) **Operadores de Maquinaria y Choferes asignados:** Cinco uniformes adecuados y rotulados, dos pares de zapatos o botas, un par 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 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



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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 40% del salario, salvo, en los primeros tres días que pagará el 100%.

Si la Incapacidad continúa, 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 30% del valor, previa presentación de la factura que demuestre el gasto incurrido. Dicho beneficio se otorgará al trabajador una vez cada dos años.

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 25% de su valor del saldo que la autoridad médica reconoce, previa demostración del gasto incurrido. Dicho beneficio se otorgará una vez al año.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



000303

Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

Artículo 38°:

Cuando las trabajadoras sean incapacitadas por el régimen de maternidad de la C.C.S.S. la Municipalidad reconocerá el período prenatal y posnatal, estipulada por dicha entidad aseguradora. El subsidio que tendrá derecho la trabajadora será del 40% por parte de la Municipalidad y el 60% por la C.C.S.S.

Artículo 39°:

La Municipalidad se obliga a ayudar al trabajador o sus familiares para los gastos funerarios, 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, Conyugue e hijos la Municipalidad ayudará al trabajador con el equivalente al 35% 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 35% 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 40°:

- a) La Municipalidad se compromete previo estudio y presupuesto 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 a nombre del servidor o su cónyuge, ayuda que será máximo de 500 mil colones para construcción y 500 mil colones para reparación, monto disponible por una única vez en sus dos formas.
- b) La Municipalidad podrá vender lotes de su propiedad a los trabajadores que carezcan de vivienda, respetando el marco legal vigente.

Artículo 41°:

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, siempre y cuando el



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

trabajador no hubiese disfrutado de lo expuesto en el artículo 40 inciso a), el monto será el mismo a dicho artículo.

Artículo 42°:

Para gozar de los beneficios establecidos en los artículos 36, 37, 39, 40 y 41, los trabajadores deberán estar al día con todas sus obligaciones (*impuestos, tasas, contribuciones especiales, tarifas por servicios e intereses*) así como toda obligación *tributaria y financiera* con la Municipalidad de Abangares, caso contrario, se rebajará el monto adeudado de previo a realizar cualquier pago.

Artículo 43°:

En el primer pago Quincenal del mes de enero de cada año, los funcionarios de la Municipalidad recibirán un monto correspondiente al 8.33% (ocho puntos treinta y tres por ciento) de todos los salarios percibidos durante el período de referencia para el cálculo. Dicho monto se denomina Salario Escolar y se le pagará a toda la clase trabajadora de la Municipalidad, excluyendo al alcalde y vicealcalde.

Artículo 44°:

La Municipalidad se compromete a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a reconocer por concepto de anualidades un 3% 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.

CAPITULO VI

SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA CAPACITACIÓN

Artículo 45°:

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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

Artículo 46°:

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 47°:

El trabajador que así lo desee, solicitará la retención del 0.5% de su salario para un fondo de estudio personal, el cual será devuelto en su totalidad o en tramos según la conveniencia del trabajador.

CAPÍTULO VII

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y EL MEJORAMIENTO CONTINUO

Artículo 48°:

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 49°:

Para llenar una plaza vacante o en propiedad será llamado el funcionario 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 50°:

Para llenar una plaza vacante o en propiedad:



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

- a) De no haber 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 51°:

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 52°:

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 53°:

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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

- 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 54:

La Municipalidad reconocerá el pago por disponibilidad, bajo criterio técnico, avalado por la Alcaldía y Concejo Municipal, 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, se incluye a todos los funcionarios que, según los criterios previamente establecidos, así lo requieran.

Artículo 55:

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 56:

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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

CAPITULO VIII

VACACIONES, JORNADAS Y LICENCIAS

Artículo 57:

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. Este artículo cubre a los funcionarios a quienes ya tienen el derecho, los funcionarios de nuevo ingreso después de la firmeza de esta convención colectiva serán sujetos a los establecido en la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo 58:

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 59:

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. La ausencia de dos días consecutivos de su trabajo, y sin justificación será causal de despido, de conformidad con el artículo 181 del Código de Trabajo (Abandono de labores).

Artículo 60:

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, ya que es obligación de los trabajadores brindar su colaboración en casos de emergencias o desastres naturales, así como con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 56.

Artículo 61:

La Municipalidad cancelará las horas extras según lo establecido en el artículo 139 del Código de Trabajo y conforme al reglamento municipal, que para esos efectos deberá elaborar la Municipalidad junto al titular de la convención colectiva, en un término de dos y meses calendario a partir de la entrada en vigor de la presente convención colectiva.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

Artículo 62:

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 63:

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

- a) Cinco días hábiles por Matrimonio.
- b) Diez días hábiles por fallecimiento del conyugue o compañera (o), hijos, padres y hermanos.
- c) Un día por muerte de los familiares de esposa o esposo hasta tercer grado de consanguinidad.
- d) Por muerte de cualquier otro familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día natural para que asista al Funeral, igual si se tratase de un compañero (a) de trabajo, así estipulado en el código de trabajo.
- e) Dos días hábiles con motivo de presentación de tesis para optar por un grado académico de bachiller universitario o superior, para preparación de exámenes de bachillerato un día hábil.
- f) 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.
- g) Para renovar sus licencias, los conductores de vehículos y maquinaria gozarán de un día de permiso con goce de salario.
- h) Cinco días hábiles al trabajador padre por concepto 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.
- i) Cinco días hábiles en caso de enfermedad grave de conyugue, o compañero (a), padres, hijos o hermanos. En caso de hermanos deberá demostrarse que están bajo tutela legal, que dependen o que viven dentro de la residencia familiar del trabajador. El permiso regirá desde el momento que se requiera y el trabajador deberá presentar la certificación médica correspondiente.
- j) Hasta un día de permiso con goce de salario, como máximo por mes, para asistir de acompañante a citas de conyugue, hijos y personas bajo tutela legal que vivan dentro de la residencia familiar.
- k) Cuando el trabajador (a) deba trasladarse de casa, se le concederá un día hábil.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

- l) Los Trabajadores podrán acogerse a los Beneficios para los responsables de pacientes en fase Terminal, cumpliendo el procedimiento establecido, según Ley 7756.
- m) Los funcionarios podrán asistir a sus citas médicas, así como a las de sus hijos si son menores de edad, a las Instituciones de seguridad social del estado, debiendo acreditar el tiempo utilizado mediante respectivo comprobante de asistencia médica que emita la entidad de que se trata, a fin de que no proceda el rebajo salarial: para tal efecto deberá marcar la salida y el ingreso, y si necesita desplazarse más lejos debe presentar el comprobante de asistencia.

Artículo 64:

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 65:

- a) 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.
- b) Cuando un trabajador sea condenado en juicio, la Municipalidad le cobrará el deducible, rebajándole de su salario en tratos 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.
- c) Los trabajadores deberán mantener limpia y en las mejores condiciones las maquinarias y equipos de trabajo que tienen bajo su custodia, según las posibilidades y condiciones dadas por la Municipalidad (equipos de limpieza, utensilios e insumos de limpieza y mantenimiento). En cuanto a los vehículos de la Administración, será responsable el chofer del vehículo que conduzca y deberá entregarlo limpio.

Artículo 66:

La Municipalidad pagará el costo total de la licencia a todos aquellos trabajadores que



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

estén laborando en propiedad para la institución, tanto para choferes de vehículos, motocicletas, cuadriciclos o maquinaria, cada vez que sea necesario renovar su licencia por el vencimiento de esta; 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, por lo que deberá de entregar copia de la licencia cada vez que renueve a Recursos Humanos.

Artículo 67:

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, o en caso de que exista una denuncia judicial.

Artículo 68:

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, 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. En caso de que se defienda por el asesor legal de planta y fuese condenado debe pagar las costas del proceso a la Municipalidad, más el deducible.

Artículo 69:

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 desgatados (llantas y otros) según informe del mecánico municipal, taller contratado para esos efectos o por quien corresponda, si se determina que ponen en peligro la vida del trabajador o de terceros, asimismo, 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



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



000312

Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

Artículo 70:

La Municipalidad transportará por su cuenta a los trabajadores (as) que tengan que laborar fuera del lugar de entrada y salida del trabajo durante en tiempo que dure la jornada laboral.

Artículo 71:

- a) La Municipalidad reconocerá los viáticos correspondientes (Alimentación, hospedaje y transporte) según lo establecido por la Contraloría General de la República a todo trabajador que deba trasladarse afuera del cantón, independientemente de su manual de puesto.
- b) Todo trabajador que sea solicitado como chofer de la administración, tendrá gozo de los viáticos establecidos en el inciso.

CAPÍTULO XI DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 72:

En adelante la jornada de trabajo de la Municipalidad será:

Personal Administrativo: Jornada continua de 7:30am a 4pm con 15 minutos en la mañana para tomar café, y una hora de almuerzo, esto de lunes a jueves. Los viernes será de 7:30am a 3pm, con quince minutos en la mañana para tomar café. En el caso del cajero de lunes a jueves cerrará la caja a las 3.15 pm y los viernes a las 2.15 pm, 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, y debe cumplir con su horario de ocho horas, luego se podrá retirar, a excepción de los días que previa programación del jefe de departamento así lo requiera.

Guarda de la Toma de Agua del Acueducto: De sábado a jueves de 7 am a 3 pm. Viernes libre.

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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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 6 horas 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.

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 73:

Los aumentos anuales serán los mismo establecidos por el gobierno central para el sector público.

Artículo 74:

Se pagará de forma mensual, con un adelanto quincenal, esto de conformidad con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, los días 13 serán adelanto de quincena y los 28 pago de salario mensual.

Artículo 75:

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

Artículo 76:

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 77:

La base salarial de los trabajadores de la Municipalidad no podrá en ningún momento



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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 78:

El trabajador que por motivos de fuerza mayor no pudiera seguir en el puesto por el que fue contratado, de ser requerido, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto, sin demérito de su salario y de todos los derechos que le asisten.

Artículo 79:

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 80:

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.

mediante resolución de la alcaldía municipal, podrá destinarse al funcionario para que preste otros servicios propios de la Municipalidad, aun y cuando dichas actividades no se encuentren contempladas en el manual de puestos. Respetando las disposiciones del párrafo anterior en cuanto a la compatibilidad con las condiciones físicas y aptitudes del trabajador y sin que sea de forma permanente. Además, se les deberá pagar las horas extras que laboraran y los viáticos (si fuese necesario), en el desempeño de estas actividades.

Artículo 81:

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.



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



000315

Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

Artículo 82:

Los trabajadores se comprometen una vez alcanzado el plazo y cuotas, acogerse a su pensión, se dará un plazo máximo de 3 años para que el trabajador cumpla con lo aquí pactado.

Artículo 83:

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

Artículo 84:

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 12 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) El importe que le corresponda al trabajador le será pagado de forma completa en un plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales.
- h) La Municipalidad de Abangares deberá de cancelar las prestaciones legales de los trabajadores que cesaren en sus funciones por:
 - Supresión del Cargo.
 - Jubilación. (No aplica el pago del preaviso)
 - Fallecimiento. (No aplica el pago del preaviso)
 - Despido con responsabilidad patronal en caso de que no haya restitución del puesto.
- i) Para el cálculo de los de los otros extremos laborales que correspondan al trabajador que cesare en sus funciones por cualquiera de estas razones, tendrá



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año o fracción mayor de seis meses de servicios continuos hasta por doce 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.

j) Si un trabajador despedido planteara juicio laboral contra la Municipalidad por los Tribunales de Justicia y el mismo le fuere resuelto favorablemente 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 ingresará como trabajador nuevo.

k) En caso de renuncia el trabajador deberá tener un mínimo de 3 meses y 1 día de servicio continuo en la Municipalidad.

l) El importe que le corresponda al trabajador le será pagado de forma completa en un plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales.

CAPÍTULO XIV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 85:

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 86:

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, cualquiera 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 87:

La Municipalidad y SITRAMAG a través de la Junta de Relaciones Laborales, podrá



MUNICIPALIDAD DE ABANGARES

Concejo Municipal



Acta sesión Extraordinaria 42-2025
7 agosto 2025

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 88:

De conformidad con lo anterior, firmamos en la ciudad de Las Juntas de Abangares a los siete días del mes de agosto del año 2025.

Por el Sindicato de Trabajadores/as Municipales de Abangares, Guanacaste:


Ángel Hernández Carrillo
Secretario General


Elio Jacob Vargas Delgado
Secretario de Actas


Alvaro Vargas Bogantes
Secretario de Conflictos

Por la Municipalidad de Abangares:


Javier Bogantes Castro
Alcalde Municipal


José Gerardo Cruz Rodríguez
Presidente Concejo Municipal
Comisión Especial


Lidieth Matarrita Morales
Regidora Propietaria
Comisión Especial


Carlos Yohan Córdoba Guzmán
Regider Propietario
Comisión Especial