

Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público

Decreto N° 41553-MTSS

Comisión de Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público 2019-2022

Decreto N° 41553-MTSS

De conformidad con los acuerdos tomados en sesión N° 3 celebrada el viernes 18 de septiembre del año 2020, la Comisión de Políticas fue convocada en modalidad virtual por el Presidente de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público para conocer y dictaminar el Proyecto de Convención Colectiva presentado por el Instituto Nacional de Seguros (INS) remitido por el Oficio N° G-02417-2020 del 15 de junio de 2020.

Integrantes presentes de la Comisión el día 18 de septiembre del año 2020:

- Sr. Ricardo Marín Azofeifa, **Viceministro de Trabajo, Presidente de la Comisión**
- Sra. Ana Miriam Araya Porras, Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, en calidad de representante del **Viceministro de Egresos el señor Isaac Castro Esquivel, del Ministerio de Hacienda**
- Sr. Alfredo Hasbum Camacho, **Director General del Servicio Civil**
- Sr. Rándall Otárola Madrigal, **Viceministro de Asuntos Políticos y Diálogo Ciudadano, Ministerio de la Presidencia**

Asesores externos:

- Licda. Silvia Quirós Camacho, Asesora del Ministerio de Hacienda
- Licda. Pamela Castro Hidalgo, Asesora del Director General del Servicio Civil
- Licda. Carolina Oviedo Meza, Asesora del Despacho del Viceministro de Trabajo

Sesión de la Comisión para conocer y dictaminar el proyecto de Convención Colectiva del Instituto Nacional de Seguros (INS):

En esta sesión se procede a conocer el proyecto de la Convención Colectiva del INS. Una vez realizado el estudio correspondiente, la COMISIÓN DE POLÍTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL SECTOR PÚBLICO, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS, procede a realizar las siguientes manifestaciones:

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

“ARTÍCULO 2. **Ámbito de aplicación**

La presente Convención Colectiva tiene carácter de Ley Profesional y tiene por objeto, regular las relaciones obrero patronales y las estipulaciones socioeconómicas entre las partes, a fin de promover el mejoramiento de las relaciones de trabajo en el Cuerpo de Bomberos y determinar las condiciones y normas legales que se incorporan a los contratos de trabajo de todos los que laboren en la Organización.

Su ámbito de aplicación es forzoso para todos los trabajadores del Cuerpo de Bomberos, independientemente del lugar donde presten servicio y la forma contractual que subsista. Quedan a salvo de dicha aplicación, quienes ocupen la jefatura de la Dirección General y de la Auditoría Interna, para quienes resultan aplicables las disposiciones de empleo público.

También se encuentran expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente instrumento, los trabajadores ocasionales y aquellos otros contratados por tiempo determinado u obra fija, para quienes aplicarán los preceptos laborales de orden común y su respectivo contrato escrito de trabajo, lo anterior mientras la prestación del servicio no excede de un año ininterrumpido..”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se realiza observación por parte del **Viceministro de Trabajo**, específicamente sobre los derechos adquiridos manifiesta:

Párrafo 2: Eliminar la palabra forzoso.

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

Si en el párrafo dos se sugiere un cambio en la redacción, por ejemplo “...En cuanto a su ámbito de aplicación la presente Convención Colectiva abarcará a todos los...”, el resto de la redacción sería como esta en la propuesta.

De lo expuesto en el último párrafo se infiere que si los contratos por tiempo determinado u obra fija exceden de un año si les aplicaría la Convención, podría resultar conveniente el valorar consignarlo de manera expresa.

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

De acuerdo con el Viceministro de Trabajo, lo que se trata es hacer alusión al ámbito de cobertura.

El **Viceministro de la Presidencia**, establece la siguiente observación:

Eliminar la palabra Profesional después de ley.

Eliminar la palabra forzoso.

“ARTÍCULO 6. De la aplicación de la Convención

Por disposición del artículo 2 de la Ley 8228 y en lo conducente del Reglamento a dicha norma, corresponde a la Dirección General del Cuerpo de Bomberos, la administración del personal de la Organización y aquellas otras funciones específicas que esta Convención le atribuye.

En ese sentido, corresponderá a la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos, velar por la aplicación general de las presentes disposiciones y asesorar a la Dirección General en todo lo de su competencia específica. En ese sentido, SICOBO custodiará el cumplimiento de esta Convención.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Sobre este texto el **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

En el último párrafo se sugiere indicar “vigilará” en lugar de “custodiará”.

Los demás miembros de la Comisión no tienen observaciones en relación con lo propuesto en dicho artículo.

“ARTÍCULO 8. De la jornada del personal Administrativo y técnico

Durante cinco (5) días a la semana, dentro de la operativa normal de la organización la jornada es de lunes a viernes, salvo que por ocasión especial o eventualidad se deba cambiar, se trabajaría entre lunes y domingo, el personal técnico-administrativo de la Organización prestará servicio a través de una jornada diurna laboral diaria de ocho (8) horas y veinte (20) minutos. No obstante, y en casos particularmente dispuestos por la Dirección General, este tipo de funcionario también podrá prestar servicio mediante jornadas mixtas diarias de siete (7) horas y nocturnas diarias de seis (6) horas, lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el Capítulo II del Título III del Código de Trabajo.

Para el caso de quienes laboren la jornada diurna de ocho (8) horas y veinte (20) minutos, según su criterio, la Jefatura de la Dirección General podrá convenir con el trabajador correspondiente, que por un tiempo determinado, cada semana preste servicio durante cuatro (4) días a la semana, en una jornada diaria no menor a diez (10) horas y veinticinco (25) minutos y sin sobrepasar lo establecido por ley.

Cuando por razones ampliamente justificadas por parte de la Unidad de Talento Humano y aprobadas por la Dirección General, se requiera que un puesto labore jornadas superiores a

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

las establecidas en este artículo, a quien lo ocupe se le remunerará con un porcentaje proporcional a la diferencia con la jornada aquí normada, calculado sobre el salario base y la antigüedad del trabajador

Sin perjuicio de lo previsto anteriormente, para las Jefaturas de Dirección, de Departamento, de Unidad y de Área, así como cualquier otro funcionario que labore dentro de las previsiones del artículo 143 del Código de Trabajo, regirá una jornada total diaria de hasta doce horas, con noventa (90) minutos de descanso, que no implicará, de modo alguno, derecho al cobro de tiempo extraordinariamente laborado.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Sobre este texto la representante del **Viceministro de Hacienda**, manifiesta lo siguiente:

A manera de consulta ese acuerdo para variar la jornada durante un tiempo determinado ¿se plasma en alguna documentación?. Además, si bien se alude a que se podrá convenir con la Jefatura de la Dirección General, pero primero se señala que, según el criterio de esta, entonces surge la inquietud ¿Qué ocurre si existiendo ese criterio, no se logra convenir con el trabajador?

Se entiende que en estos casos al ampliarse la jornada diaria y reducirse temporalmente en un día la jornada semanal, no se estaría dando el reconocimiento económico de una jornada extraordinaria. Partiendo de lo anterior, se estima que en el párrafo tercero en el que si se alude a la remuneración de quien labore jornadas extraordinarias quede claro que este es un supuesto diverso al que se contempla en el segundo párrafo.

Los demás miembros de la Comisión no tienen observaciones en relación con lo propuesto en dicho artículo.

“ARTÍCULO 9. De la jornada del personal operativo

Los bomberos operativos cumplirán con una jornada especial de trabajo de máximo setenta y dos (72) horas semanales.

A quienes laboren dicha jornada, se les reconocerá un 20% del salario base correspondiente, lo anterior según detallan las tablas salariales anexas, igualmente, un subsidio mensual de ₡16,000.00 (dieciséis mil colones exactos) por concepto de alimentación, ajustable al inicio del primer semestre de cada año, con base al porcentaje de inflación del año anterior que oficialmente establezca el Banco Central de Costa Rica.

Sin perjuicio de lo anotado en el párrafo anterior también se establece, que cuando un funcionario operativo deje de laborar por más de tres meses continuos la jornada ordinaria de trabajo de 72 (setenta y dos) horas semanales, dejará de percibir el 20% del salario base y el subsidio de alimentación anteriormente referenciados.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

En ese sentido a través del presente artículo se agrega, que los funcionarios podrán laborar tiempo extraordinario en caso de situaciones específicas de emergencia, producto de las cuales sea necesaria o requerida su participación, o bien, ante la necesidad de solventar necesidades institucionales. El reconocimiento del tiempo extraordinario se hará conforme dispone el inciso c) del artículo 16 de la presente Convención.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente recomendación:

Del tercer párrafo surge una inquietud, pues conforme al mismo queda claro que si un bombero operativo durante más de 3 meses de manera ininterrumpida no labora la jornada de 72 horas deja de percibir los porcentajes a los que se alude en el segundo párrafo. ¿Lo anterior, entonces significa que si por ejemplo durante un mes están laborando con una jornada inferior a las 72 horas sigue siendo remunerado como si laborara las 72 horas?

El **Director General de Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Revisar. En el plazo de 3 meses que se indica en el párrafo tercero, se percibiría un ingreso por servicios no prestados.

El **Viceministro de la Presidencia**, manifiesta que se debe revisar si se ajusta a la Ley 9635.

“ARTICULO 10. Del tiempo de alimentación

El Cuerpo de Bomberos concederá cuarenta y cinco (45) minutos diarios como tiempo de alimentación a los trabajadores que laboren la jornada referenciada en el artículo 8, tiempo que se entiende, forma parte de la jornada de trabajo, y por ello, sujeto a pago.

En el caso de los funcionarios que laboren setenta y dos (72) horas semanales, a los mismos se les otorgará el tiempo necesario para que cubra sus tiempos de alimentación durante la jornada de trabajo.

Será responsabilidad de las jefaturas velar por el efectivo cumplimiento de esta disposición.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General de Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

En el párrafo final, se debería agregar que la jefatura vele por el cumplimiento, y además, vigile que no existan excesos, pues no se está estableciendo tiempo, incluso se podría señalar un tiempo prudencial, como referencia.

“ARTÍCULO 23. Del rendimiento

Cuando el rendimiento de los funcionarios no cumpla con los parámetros programados, según se haya definido en el acuerdo previamente suscrito, el superior jerárquico realizará un análisis de las causas que condujeron a esa situación y formulará las recomendaciones que corresponda, lo anterior con el fin de mejorar el desempeño del colaborador. En caso de determinarse que las causas de bajo rendimiento son atribuibles al funcionario, el Cuerpo de Bomberos ordenará la terminación del contrato que originó la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Sobre este texto la representante del **Viceministro de Hacienda** manifiesta lo siguiente:

Si bien se está totalmente de acuerdo en lo dispuesto, se consulta ¿si esa formulación de recomendaciones se realiza por parte del superior jerárquico, se realiza de manera formal y si de la misma se copia alguna instancia o dependencia superior? Lo anterior, a los efectos de acreditar que al funcionario se le había hecho ver que su rendimiento no era el óptimo.

Los demás miembros de la Comisión no tienen observaciones en relación con lo propuesto en dicho artículo.

“ARTÍCULO 30. De la compensación de vacaciones

La Administración no está obligada a compensar vacaciones, sin embargo, en caso de accederse a esta figura, la misma operará de conformidad con el artículo 156 del Código de Trabajo.

En los casos en que las partes convengan la compensación de vacaciones, el cálculo de esta se realizará mediante la siguiente fórmula:

$(7 \text{ días de salario bruto} / 5) \times \text{número de días a compensar.}$

En el mes de diciembre de cada año, se pagará el ajuste por vacaciones disfrutadas y compensadas, tomando en cuenta los salarios extraordinarios percibidos en el período comprendido entre del 1° de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año siguiente.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente

El **Director General del Servicio Civil** manifiesta lo siguiente:

La norma debe ser el disfrute de vacaciones.

La compensación de vacaciones debe darse solo en casos de extrema urgencia, dado el giro de actividad de estos funcionarios.

“ARTÍCULO 33. Licencias con goce de salario

A solicitud del colaborador, las licencias con goce de salario se otorgarán en los siguientes casos:

a.- Por motivo de matrimonio, el trabajador podrá solicitar a su jefatura inmediata hasta cinco (5) días hábiles consecutivos de licencia con goce de salario. Dicha licencia se solicitará a la jefatura inmediata con al menos quince (15) días naturales de anticipación y en un plazo máximo de 5 días hábiles posterior a la fecha del matrimonio, el funcionario presentará la documentación que demuestre la efectiva suscripción del matrimonio.

b.- Por el fallecimiento, sea del cónyuge o compañera (o), en ese mismo orden y excluyentes entre sí, o bien de hijos (as), hermanos (as), así como del padre o la madre, biológicos, adoptivos o de crianza, en ese mismo orden y excluyentes entre sí, el trabajador tendrá derecho a cinco (5) días hábiles consecutivos de licencia si el deceso se produce dentro del territorio nacional y seis (6) días hábiles consecutivos si el deceso acaeciera en el extranjero y el trabajador tuviera que desplazarse fuera del país. Esta licencia también se concederá, por el fallecimiento del nasciturus de al menos siete (7) meses de gestación.

c. -Por el fallecimiento de abuelos o nietos se concederá un (1) día natural para asistir a las honras fúnebres.

d.- En caso de enfermedad del cónyuge o compañera (o), en ese mismo orden y excluyentes entre sí, así como de hijos (as) o de padre o madre, adoptivos o de crianza, en ese mismo orden y excluyentes entre sí, al trabajador se le podrá conceder licencia hasta por treinta (30) días naturales. En estos supuestos, el trabajador presentará los certificados médicos y las recomendaciones a partir de las cuales se demuestre que la asistencia del trabajador al familiar enfermo resulta necesaria para el tratamiento y cuidado, y se hayan agotado otros recursos para suplirla. Dichos documentos serán evaluados por el médico que asigne la Unidad de Talento Humano, una vez avalado por este último la Jefatura de Talento Humano otorgará la licencia que se solicite. Al finalizar el periodo de treinta (30) días naturales, el trabajador podrá solicitar que la licencia pase a ser sin goce de salario en caso de requerir más tiempo para asistir a la persona enferma.

e.- En caso de maternidad, a las trabajadoras se les reconocerá licencia conforme dispone el artículo 95 del Código de Trabajo.

f.-Luego de finalizada la licencia señalada en el inciso anterior, y hasta que el hijo cumpla su primer año de vida, el Cuerpo de Bomberos otorgará a cada madre trabajadora hasta un

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

día por mes para que lleve al mismo a consulta médica, caso en el cual, la funcionaria notificará a su jefatura inmediata, con al menos 5 (cinco) días hábiles de anticipación, la necesidad de acceder a dicha ventaja laboral. En caso de disfrutar dicho beneficio, deberá respaldar el mismo con los comprobantes respectivos, de no ser así, se suspenderá el disfrute del mismo. En caso de que el padre trabajador, deba asistir a alguna de las citas, esta licencia le será otorgada, no sin que antes se presenten los comprobantes respectivos.

g.- A las trabajadoras administrativas madres se les concederá una hora diaria para la lactancia de sus hijos, esto durante el primer año de vida de sus hijos. Bajo esas mismas condiciones, a las madres que se desempeñen de forma operativa, se les concederá una hora de lactancia por cada ocho (8) horas de servicio, esto durante el primer año de vida de sus hijos. Este mismo período podrá ser ampliado y su otorgamiento siempre estará sujeto a la presentación previa, ante la Unidad de Talento Humano, del certificado médico, que puede ser emitido por un médico general o especialista de la CCSS, médico privado o por el médico de empresa del Cuerpo de Bomberos.

h.- A la trabajadora madre adoptiva se le concederán tres (3) meses de licencia a partir del momento en que reciba a su hijo(a) menor de edad.

i.- Por el nacimiento o adopción en firme de sus hijos, los trabajadores padres tendrán derecho a una licencia con goce de salario de diez (10) días hábiles, que se contabilizarán a partir del nacimiento o de la fecha de firmeza de la declaratoria de adopción, siempre y cuando exista matrimonio o convivencia de hecho.

j.- Cuando participe en actividades de interés institucional, tanto a nivel nacional como internacional. En estos casos, la licencia se extenderá por el tiempo que dure la actividad, contemplando el tiempo de traslado.

k.- Sin perjuicio de las licencias otorgadas anteriormente, la Dirección General se reserva el derecho de otorgar licencias por escenarios distintos debidamente justificados.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El Director General del Servicio Civil manifiesta lo siguiente:

En el inciso d), el Certificado debe ser de la CCSS y se debe presentar la epicrisis del paciente.

Podría ser conveniente en el inciso J) consignar algún tiempo prudencial, por ser una licencia con goce, ya que solo se indica que la misma se extenderá por el tiempo que dure la actividad, dejarlo así podría hacer caer en abusos. Además, el interés institucional debe ser expresamente declarado por la Administración.

Los permisos para acudir a citas médicas, inciso f), no deberían exceder de medio día.

Sugerimos eliminar el punto k) porque las licencias con goce deben ser para asuntos expresamente definidos y no con carácter discrecional.

“ARTÍCULO 34. De los requisitos valorables a efecto de licencias especiales

Para optar por la licencia contemplada en el inciso k) del artículo 33 de esta Convención, el trabajador deberá contar con más de un año de servicio continuo para la Institución. Adicionalmente, la Unidad de Talento Humano analizará entre otros registros, los que se relacionan con asistencia, calificación de servicios y demás información pertinente.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Sobre esta propuesta el **Viceministro de Trabajo**, recomienda revisar el plazo del año de labores, dado que podría considerarse discriminatorio.

“ARTÍCULO 35. Licencias sin goce de salario

Las licencias no incluidas en los artículos precedentes podrán concederse sin goce de salario previa autorización por parte de la Dirección General del Cuerpo de Bomberos.

En caso de que la solicitud de licencia sea denegada, el asunto a solicitud del trabajador podría ser elevado a consideración de la Junta Asesora de Relaciones Laborales.

Las licencias de este capítulo son diferentes a los períodos de vacaciones que señala esta Convención.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza el siguiente comentario:

Una inquietud ¿De otorgarse estas licencias sin goce de salario, cuál es el plazo máximo de las mismas? Y ¿durante dicho plazo se puede realizar nombramientos para sustituir a quién este con ese permiso?.

“ARTÍCULO 36. Licencia por medida cautelar judicial

Cuando un trabajador cautelarmente sufre detención policial o judicial que le impida prestar servicio, el Cuerpo de Bomberos le concederá licencia sin goce de salario por el tiempo que se extienda la medida cautelar impuesta. Quedan a salvo de la presente licencia, las detenciones producto del incumplimiento de obligaciones alimentarias y las que se relacionen con delitos tipificados en la Ley de Psicotrópicos.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

No queda claro si en los últimos dos casos, lo que se está diciendo es que no se va a otorgar la licencia sin goce de salario, porque se va a dar otra licencia o si es que del todo en esos supuestos no aplica ninguna licencia. Podría valorar variar un poco la redacción para que quede más clara la intención de la norma.

El **Diretor General del Servicio Civil**, manifiesta:

Debería regularse qué es lo que ocurre con la relación laboral, en caso de que se den las excepciones previstas en este artículo.

“**ARTÍCULO 39.** De la dependencia responsable de la Administración del Talento Humano.

Corresponde a la Unidad de Talento Humano, generar las disposiciones relacionadas con la selección y reclutamiento de trabajadores, clasificación y reasignación de puestos, promociones, remociones y retribución de servicios. Para ese efecto, en forma complementaria, a la Unidad de Talento Humano le corresponde asesorar a la Dirección General en la materia a su cargo.

1. Dentro de la información general que el Cuerpo de Bomberos suministrará a todo nuevo trabajador, se otorgará al menos una (1) hora a SICOBO, a través de los cursos de inducción, a efecto de que este dé a conocer los objetivos de la organización sindical.
2. La Unidad de Talento Humano comunicará mensualmente a SICOBO, sobre el ingreso de nuevos trabajadores.

A su ingreso, se les dará a conocer a los funcionarios las disposiciones laborales vigentes.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Diretor General del Servicio Civil**, manifiesta:

Las disposiciones en esta materia deben ser sugeridas por Talento Humano a la Dirección General del Cuerpo de Bomberos, no emitidas por la primera.

“**ARTÍCULO 40.** De la condición de los trabajadores

La condición del trabajador en el Cuerpo de Bomberos puede ser:

- a.) **OCASIONAL:** Cuando las funciones a realizar se enmarquen dentro de los trabajos denominados a tiempo fijo o para obra determinada, conforme las previsiones de los artículos 26, 27 y 31 del Código de Trabajo, en cuyo caso, será necesario que exista un contrato escrito de trabajo que regule los términos de esa prestación de servicios, toda vez que esta categoría de trabajadores está excluida de los términos de la presente Convención. El Cuerpo de Bomberos garantizará a estos trabajadores, condiciones dignas de contratación, acordes con los principios de justa remuneración y adecuadas condiciones laborales. En todo caso en que se compruebe la existencia de una relación laboral, cualquiera que sea su denominación, por un lapso mayor de un año, serán de aplicación los términos y beneficios de esta Convención.
- b.) **INTERINO:** Cuando ocupe por tiempo determinado una plaza vacante o que pertenece a otro trabajador.
- c.) **A PRUEBA:** Se refiere a los cuatro (4) primeros meses de servicio en una plaza vacante.

Durante el período de prueba, el jefe inmediato del trabajador comunicará de inmediato a la Unidad de Talento Humano, cualquier deficiencia que observe acerca del comportamiento y actitud del trabajador.

- d.) **EN FIRME:** Cuando se cumplan los siguientes requisitos:
 - 1. Que exista una vacante fija.
 - 2. Que se encuentre en la nómina de elegibles para el puesto correspondiente.
 - 3. Que haya superado el periodo de prueba a satisfacción del Cuerpo de Bomberos.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

A propósito de lo normado en este artículo surge la inquietud de si algunos los beneficios de la Convención aplican en un 100% a los funcionarios interinos y a prueba? Lo anterior, se consulta porque por ejemplo con los ocasionales, la norma es muy clara, pero en estos otros casos no se señala, y por ejemplo, en el caso del Ministerio de Hacienda, a los funcionarios interinos no se les confieren licencias sin goce de salario.

“ARTÍCULO 41. De la sede laboral y los traslados

Los funcionarios se desempeñarán en la sede institucional que la Administración disponga. En ese sentido y a efecto de eventuales traslados laborales por tiempo indefinido, cada uno de esos traslados se ajustará al procedimiento que establezca la Unidad de Talento Humano, que, entre otros aspectos, tomará como límite, un radio máximo de quince (15) kilómetros entre el centro de costo ocupado y el centro de costo a ocupar.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, el Cuerpo de Bomberos y los funcionarios podrán consensuar cambios de sede institucional en un radio superior al señalado.

Cuando ocurra un traslado horizontal, el trabajador recibirá el mismo salario que devengaba en el puesto anterior, a menos que tenga derecho a un aumento, conforme al nuevo puesto.

Los traslados de sede por tiempo indefinido se realizarán de forma objetiva, racional y proporcional y los mismos serán comunicados al trabajador por parte de la Unidad de Talento Humano con la respectiva justificación. Si el trabajador se considera afectado por esta medida, podrá solicitar la intervención de la Junta Asesora de Relaciones Laborales.

Respecto al traslado de bomberos por tiempo definido se observarán las siguientes reglas:

- a. Salvo casos de urgencia extrema, al bombero se le informará del traslado con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación. No se considerarán como casos de urgencia, las sustituciones por vacaciones o días de descanso programados.
- b. Los Bomberos Permanentes que sean trasladados fuera de su centro de trabajo a una distancia superior de setenta (70) kilómetros, viajarán en su día de servicio y se incorporarán al trabajo al llegar al lugar de destino.
- c. Si el traslado dispuesto es a una Estación que se encuentra a una distancia de setenta (70) kilómetros o más del centro de trabajo donde el funcionario se encuentra destacado en forma indefinida, el Cuerpo de Bomberos le reconocerá al trabajador el disfrute de un día hábil de descanso adicional si el período del traslado es de quince (15) a veintinueve (29) días naturales, sin embargo, si el traslado fuere de treinta (30) o más días naturales hasta tres (3) meses, al colaborador se le reconocerá adicionalmente, el disfrute de tres (3) días naturales de descanso.

De previo al traslado hasta por treinta (30) días y por cada período igual con un máximo de tres consecutivos, el bombero permanente será provisto del 90 % (noventa por ciento) de los viáticos por alimentación y el 100 % (cien por ciento) de los gastos de transporte correspondientes, que se determinarán de acuerdo con el Reglamento Interno de Gastos de

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

Viajes y de Transportes, así como el Reglamento de Gastos de Viaje y de Transportes para Funcionarios y Empleados del Estado, que emite la Contraloría General de la República.”

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

La Unidad de Talento Humano debe sugerir a la Dirección General del Cuerpo de Bomberos, no establecer procedimientos.

“ARTÍCULO 42. Condiciones de ingreso

Además de otros requisitos estipulados en esta Convención, para ingresar como trabajador se requiere:

- a. Conocer y aceptar las condiciones de la presente Convención Colectiva.
- b. En caso de ser extranjero contar con el permiso laboral correspondiente y el pasaporte al día.
- c. Ser mayor de edad.
- d. Cumplir con los requisitos de formación, acreditación, preparación y experiencia establecidos para el puesto correspondiente.
- e. Cumplir a satisfacción las pruebas de ingreso definidas por el área de Bienestar Laboral, entre ellas, pruebas médicas, nutricionales, física, psicológica, toxicológica, de destreza y habilidades, todas ellas en concordancia al perfil correspondiente.
- f. No ser pariente hasta tercer grado, sea por consanguinidad o afinidad, de los Directores del Consejo Directivo de Bomberos, del Director General, del Director Operativo, del Director Administrativo y quien funja como Auditor Interno del Cuerpo de Bomberos.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

Inciso a): Eso no puede ser una condición. Igualmente le va a cubrir. Libertad de asociarse o no al sindicato.

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

Además de que se concuerda con lo indicado por el Ministerio de Trabajo, surge la inquietud si la persona ingresa como ocasional y ya se indicó que a los mismos en principio no les cubre la Convención, no se entiende lo aquí dispuesto.

El **Director General del Servicio Civil** y el **Viceministro de la Presidencia**, señalan que coinciden con la observación realizada por el Viceministro de Trabajo.

“ARTÍCULO 44. Del Manual Descriptivo de Puestos

El Manual Descriptivo de Puestos por su naturaleza es de acceso público y en el mismo consta la descripción de requisitos mínimos y tareas típicas correspondientes a cada categoría. SICOBO podrá solicitar a la institución la revisión del referido Manual.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

Si bien no se cuestiona que el Sindicato pueda solicitar la revisión del Manual, pero podría valorarse establecer por lo menos una serie de supuestos mínimos en que ello derive, así como que la Administración también podrá decidir realizar dicha revisión.

“ARTÍCULO 48. Sobre las referencias para ascenso y sustitución de funcionarios

El ascenso de los trabajadores operará conforme dispone esta Convención Colectiva y el Sistema de Ascensos vigente en la Unidad de Talento Humano.

A efecto de ascensos, el Cuerpo de Bomberos tomará en cuenta el escalafón e idoneidad del trabajador, así mismo, su antigüedad, especialización, experiencia y la evaluación de desempeño correspondiente.

Sin excepción, antes de acceder a un ascenso, los trabajadores deberán tener el puesto que ocupen al día.

Para hacer las sustituciones de empleados, el Cuerpo de Bomberos se basará en las políticas establecidas por la Unidad de Talento Humano.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director del Servicio Civil**, señala que no es claro lo indicado en el párrafo tercero, que indica: *“Sin excepción, antes de acceder a un ascenso, los trabajadores deberán tener el puesto que ocupen al día”*.

“ARTÍCULO 49. Periodo de prueba en ascensos

Cuando se produzca un ascenso asociado a una plaza vacante, éste se encontrará afecto al periodo de prueba previsto en el inciso c) del artículo 40.

En caso de que el periodo de prueba no se supere en forma satisfactoria, el trabajador regresará al puesto respecto del cual sea titular o bien, al que ocupaba anterior al ascenso si éste estuviera disponible.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, los trabajadores adquirirán propiedad respecto de una plaza vacante ocupada mediante concurso, cuando la jefatura, luego de vencido el período de prueba correspondiente, omita manifestarse en un plazo de diez (10) días naturales al respecto.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda** manifiesta lo siguiente:

Tomando en cuenta lo normado en el último párrafo de este artículo, no queda claro ¿Cuál podría ser el supuesto en que el puesto no este disponible? Asimismo, tampoco se señala qué pasa en el evento de que el puesto no esté disponible.

“ARTICULO 50. De la finalización de ascensos en plazas no vacantes

Luego de finalizado el ascenso en una plaza no vacante, quien la haya ocupado regresará al puesto respecto del cual sea titular o bien, al que ocupaba anterior al ascenso si éste estuviera disponible.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, recomienda lo siguiente:

Con lo normado surge una duda, toda vez que en el caso de los funcionarios del Régimen de Servicio Civil que son ascendidos interinamente a un puesto, al finalizar el ascenso retornan al puesto que ostentaban antes del mismo, toda vez que este usualmente es su puesto en propiedad. Partiendo lo anterior, no se entiende como sería posible que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 50, el puesto que tenía el trabajador antes del ascenso no esté disponible.

“ARTÍCULO 51. Otros sistemas de ascenso

En casos muy calificados en los que mediare una situación no prevista, el Cuerpo de Bomberos podrá utilizar el sistema de ascenso que estime conveniente.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General del Servicio Civil**, manifiesta que se considera inconveniente lo previsto en el artículo 51.

“ARTICULO 58. Del recargo remunerado de funciones

El recargo de funciones se da cuando un funcionario ejerce las funciones asignadas a su puesto y simultáneamente, sea en forma total o parcial, las funciones de un puesto superior sin la existencia de un ascenso temporal.

De conformidad con lo anterior, al trabajador que por un período mayor de diez (10) días naturales se le asigne un recargo de funciones, por el mismo percibirá la remuneración adicional correspondiente a partir del primer día.

En cada caso, el recargo remunerado de funciones será aprobado por la Dirección General previa solicitud formal de la jefatura inmediata del funcionario al que se recargará funciones. La autorización de cada recargo remunerado de funciones se formalizará mediante la respectiva acción de personal.

La remuneración por recargo de funciones implicará reconocer adicionalmente al trabajador, la diferencia entre el salario base del puesto que ocupe y el salario base del puesto recargado, lo anterior de acuerdo con las disposiciones que emitirá la Dirección General una vez escuchado el criterio de SICOBO.

No procederá el pago por recargo de funciones en los siguientes casos:

- Por vacaciones,
- Por períodos menores o iguales a diez días
- El recargo del subjefe que ejerce el puesto del jefe.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, manifiesta lo siguiente:

La norma es clara en que el recargo no procede si la duración es menor a 10 días, pero ¿Cuál es el plazo máximo por el que un funcionario podrá estar con un recargo de funciones?.

El **Director General del Servicio Civil**, manifiesta que sobre la participación de Talento Humano es conveniente que den un criterio sobre cada caso a la Dirección General del Cuerpo de Bomberos.

“ARTÍCULO 59. De la reasignación de funciones y reclasificación de puestos

Si por modificación sustancial de los deberes y responsabilidades, un puesto asciende o desciende de grado, se procederá a su reclasificación. En caso de optarse por un descenso, el Cuerpo de Bomberos no modificará el salario ni la categoría en perjuicio del trabajador al que se le hayan reasignado funciones.

No obstante, lo anterior, la Dirección General, previo acuerdo con el trabajador, pagará las prestaciones legales proporcionales, luego de lo cual se modificarán el salario y la categoría de acuerdo con sus nuevas funciones, lo anterior, salvo criterio en contrario de la Junta Asesora de Relaciones Laborales y en lo que en definitiva resuelva la Dirección General.

Las reasignaciones serán solicitadas en forma expresa por la jefatura correspondiente a la Unidad de Talento Humano.

Corresponde a la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos informar si la petición procede.

En caso de optarse por una reclasificación al alza, la definición del sueldo quedará sujeta a la clasificación que finalmente alcance el puesto sometido a ajuste.

Solo procederán las revaloraciones y subvaloraciones (cambio de nomenclatura y categoría del puesto) cuando se cuente con el estudio correspondiente del Área Especializada de la Unidad de Talento Humano y del criterio técnico del Comité de Estudios Salariales referido en el artículo 162 de la presente Convención.

El trámite en referencia no podrá exceder, para su resolución definitiva, de dos (2) meses calendario.

Asimismo, las revaloraciones y/o subvaloraciones que resultaren con aprobación en firme, tendrán vigencia a partir de la fecha en que sean aprobadas por la Jefatura de la Dirección General.

En lo sucesivo, el Cuerpo de Bomberos realizará, con una periodicidad no mayor de seis (6) años, los estudios integrales de los puestos que corresponda, cuyos resultados y aplicación entrarán en vigencia a partir del primero de enero del año inmediato posterior al de la realización del estudio. Cuando por razones de reorganización sea necesario modificar los deberes y responsabilidades del puesto, se procederá a su reclasificación y/o revaloración, independientemente del estudio integral de puestos. Estas reclasificaciones tendrán vigencia a partir de la fecha en que la Dirección General otorgue la autorización correspondiente, previo conocimiento del criterio que emita el Comité de Estudios Salariales.

Para cumplir lo anterior, la Unidad de Talento Humano será responsable de realizar el estudio respectivo y emitir los resultados el año anterior al de la entrada en vigencia del estudio.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, manifiesta lo siguiente:

No queda clara la redacción del primer párrafo, entonces ¿quiere decir que aún y cuando se produzca una modificación en los deberes y responsabilidades que impliquen un descenso el salario y la categoría se mantienen? Y en el segundo párrafo ¿ por prestaciones legales proporcionales, se entiende una indemnización que permite que el funcionario se mantendrá laborando con el salario y la categoría modificados? O por el contrario, ¿estas prestaciones proporcionales conllevan la ruptura de la prestación del servicio?

El **Director General del Servicio Civil**, manifiesta que es importante establecer que además de que el cambio de funciones sea sustancial, debe ser permanente.

Lo indicado en el penúltimo párrafo debe quedar supeditado a la existencia de recursos presupuestarios.

“ARTÍCULO 63. Del régimen de salario integral

Respecto de los trabajadores que ingresaron al Cuerpo de Bomberos a partir del 1° de febrero de 2016 la tabla salarial relacionará categorías de puestos con salarios integrales, lo anterior en correspondencia a lo establecido en el Manual de Puestos.

Será responsabilidad de la Unidad de Talento Humano, publicitar oportunamente la modificación que sufra dicha tabla salarial.

Dicha tabla comprende las siguientes condiciones de aplicación:

- a) Mantendrá una lógica justificación y estructura de presentación económica integral, bajo la filosofía de hacer confluir en su fijación económica, el conjunto de obligaciones salariales relacionadas con cada puesto, grupo, categoría o conjunto de las anteriores, en función de las funciones y responsabilidades de la posición, su competitividad en el mercado salarial, jornada de trabajo, la retención de talento, la promoción y motivación del recurso humano, la ubicación del área productiva o de servicio del puesto y las políticas de Talento Humano. En caso, que la jornada laboral sea modificada en forma definitiva, la organización realizará el ajuste salarial correspondiente.
- b) En los casos que lo amerite, el salario integral comprenderá dentro de la tabla salarial, los reconocimientos por concepto de dedicación exclusiva y prohibición.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

- c) Previo estudio técnico de la Unidad de Talento Humano, la Dirección General podrá autorizar cuando corresponda, el reconocimiento por concepto de disponibilidad.

Respecto de los Bomberos Operativos afectos al régimen de salario integral, la tabla salarial también reflejará el 20 % del salario base previsto en artículo 9 de la presente convención colectiva.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación en cuanto al **Inciso c)**:

Revisar si está conforme a la Ley 9635 y si las condiciones objetivas se mantienen.

El **Director General del Servicio Civil**, está de acuerdo con la observación realizada por el MTSS.

El **Viceministro de la Presidencia**, señala que se debe revisar acorde con lo que establece la Ley 9635.

“ARTÍCULO 64. Sobre el ajuste de salarios integrales

El salario integral no estará afecto a los aumentos que decrete el Gobierno de la República, sin embargo, sí estará sujeto a una actualización anual retroactiva al mes de enero de cada año, a fin de ajustarlo al nivel del costo de vida que señale el Índice de Precios al Consumidor y la competitividad en el mercado.

Después de definido por la Unidad de Talento Humano, dicho ajuste será sometido a criterio del Comité de Estudios Salariales, instancia que deberá dictaminar el mismo dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a su traslado. Luego de agotado este proceso, el ajuste será sometido a consideración y posterior aprobación del Consejo Directivo.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación: ¿Cuál es el fundamento para tener una escala salarial diferenciada al sector público?.

La representante del **Viceministro de Hacienda**, coincide con la consideración del Viceministro de Trabajo.

El **Director General de Servicio Civil**, señala lo siguiente:

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

De acuerdo con la observación realizada por el Viceministro de Trabajo. El concepto “competitividad en el mercado” es ambiguo. Los bomberos no tienen puestos similares en el sector privado por lo que hay poco riesgo de fugas de personal.

En el segundo párrafo se sugiere que la Unidad de Talento Humano haga una propuesta, no que defina.

El **Viceministro de la Presidencia**, recomienda revisar de acuerdo con la Ley 9635. Y con base en ello, consulta por qué se establece una diferenciación en la escala salarial.

“ARTÍCULO 65. Del régimen de salario tradicional

Para los trabajadores que ingresaron al Cuerpo de Bomberos antes del 1° de febrero del 2016, la tabla salarial relacionará categorías de puestos y salarios base, lo anterior en correspondencia a lo establecido en el Manual de Puestos.

Respecto de los Bomberos Operativos afectos al régimen de salario tradicional, la tabla salarial también reflejará el 20 % del salario base previsto en el artículo 9 de la presente convención colectiva. Los salarios estarán adicionalmente afectos, a los ajustes que deriven de la presente Convención Colectiva de Trabajo y cuando corresponda, al reconocimiento de dedicación exclusiva y prohibición.

Será responsabilidad de la Unidad de Talento Humano publicitar oportunamente la modificación que sufra dicha tabla salarial.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General de Servicio Civil**, señala que el reconocimiento de prohibición solo procede, por ley que otorgue expresamente tal beneficio.

“ARTÍCULO 66. Sobre el ajuste de salarios tradicionales

Los salarios del régimen tradicional se actualizarán según dispongan la presente Convención Colectiva y los decretos del Poder Ejecutivo que se refieran a salarios mínimos y aumentos semestrales.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, señala lo siguiente:

En el artículo 64 se indica que los salarios no estarán sujetos a los aumentos que establezca el Gobierno, sería recomendable revisar este extremo.

“ARTICULO 68.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

Las siguientes clases técnicas y profesionales del sector informático estarán afectos al siguiente ajuste salarial:

Analista Informático I:	¢ 163,500
Analista Informático II:	¢ 197,500
Profesional en Informática I:	¢ 197,500

Profesional en Informática II: ¢ 232,000

Profesional en Informática III: ¢ 252,000”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la observación de cuál sería el fundamento para establecer el ajuste salarial indicado.

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Se está analizando una nueva convención, por lo que, estos temas deben ser revisados a la luz de la normativa vigente.

“**ARTÍCULO 69.** Del reconocimiento académico por perfil de Bombero raso.

Estarán afectos a un reconocimiento económico mensual de ¢13.000,00 (trece mil colones), los bomberos operativos que cumplan con el perfil del Bombero Raso.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, señala que lo propuesto contraviene lo estipulado en la Ley 9635, que establece que la creación de pluses sólo se realiza por reserva de ley.

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Se está analizando una nueva convención, por lo que, estos temas deben ser revisados a la luz de la normativa vigente.

El **Viceministro de la Presidencia**, señala que el texto propuesto debe ser revisado de conformidad con la Ley 9635.

“ARTÍCULO 70. De los reconocimientos por formación académica

A efecto de promover la formación académica de sus trabajadores, el Cuerpo de Bomberos dará continuidad al régimen de reconocimientos por estudio y a ese efecto el colaborador que presente a la Unidad de Talento Humano cualquiera de los títulos que a continuación se detalla, correlativamente recibirá los siguientes reconocimientos mensuales:

- Master Universitario
 ¢13,000
- Licenciatura Universitaria ¢11,000
- Bachiller Universitario
 ¢ 9,000
- Diplomado de Bomberos
 ¢ 7,500
- Diplomado en emergencias médicas
 ¢ 7,500
- Técnico en Emergencias Médicas o Perito en seguros
 ¢ 7,500
- Cursos especializados de bomberos
 ¢ 4,500”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, señala que lo propuesto por el artículo se encuentra prohibido por la Ley 9635.

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Se está analizando una nueva convención, por lo que, estos temas deben ser revisados a la luz de la normativa vigente.

El **Viceministro de la Presidencia**, señala que el texto propuesto debe ser revisado de conformidad con la Ley 9635.

“ARTICULO 71. Tabla de ajuste salarial para puestos de jefaturas y profesionales

Los salarios base de los puestos de jefatura y profesionales estarán adicionalmente afectos, a los reconocimientos económicos que por categoría detalla la siguiente tabla:

Categoría	Monto
De 24 a 27	¢ 10.000

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

De 28 a 33	¢ 15.000
De 34 a 44	¢ 20.000”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, señala que lo propuesto por el artículo se encuentra prohibido por la Ley 9635.

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Se está analizando una nueva convención, por lo que, estos temas deben ser revisados a la luz de la normativa vigente.

El **Viceministro de la Presidencia**, señala que el texto propuesto debe ser revisado de conformidad con la Ley 9635.

“ARTICULO 72.

Por disposición del artículo 40 de la Ley 9635, el Cuerpo de Bomberos no prevé reconocimientos salariales por concepto de “discrecionalidad o confidencialidad”, tampoco remuneración alguna por acumulación de años de servicio distinta de las anualidades.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General del Servicio Civil**, señala a manera de comentario, que, de conformidad con esta manifestación expresa, respecto de la aplicación de la Ley 9635, se deberían ajustar los artículos que establecen condiciones fuera de lo estipulado por la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

“ARTICULO 73.

Ningún salario total podrá ser superior al salario total del Director General. Queda a salvo de lo anterior, el exceso producto de las anualidades acumuladas.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de la Presidencia**, señala que el texto propuesto debe ser revisado de conformidad con la Ley 9635.

“ARTÍCULO 74. Anualidades

Respecto de los funcionarios que ingresaron a la Organización antes del 1° de febrero del 2016, éstos continuarán percibiendo las anualidades acumuladas al 18 de diciembre del 2018 y en adelante, en correspondencia a la Ley 9635, las siguientes anualidades sólo se reconocerán previa evaluación satisfactoria de desempeño.

El reconocimiento de anualidades se ajustará a lo siguiente:

a.- El trabajador percibirá el salario base correspondiente al puesto, más las anualidades acumuladas y otros componentes que define esta Convención, lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 9635. Asimismo, y según dispone dicha norma, en adelante, el reconocimiento de futuras anualidades estará sujeto a la satisfactoria evaluación anual de desempeño, el cual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.

b.- Cuando ocurra un ascenso, el trabajador tiene derecho a recibir el salario base del nuevo puesto más las anualidades acumuladas y el resto de componentes adquiridos.

c.- Para los efectos de éste Capítulo y de vacaciones, también se reconocerán los años servidos en cualquier otra dependencia del Sector Público, independientemente de que haya existido pago de prestaciones legales o solución de continuidad en los servicios.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, señala que según lo establecido por la Ley 9635 todo debe ser nominal. La representante del **Viceministro de Hacienda**, concuerda con dicha apreciación.

El **Director General del Servicio Civil**, concuerda con que la Ley 9635 establece los montos nominales fijos. Además, señala que de acuerdo con esta Ley, el reconocimiento de anualidades solo procede si la calificación es muy bueno o excelente.

El **Viceministro de la Presidencia**, señala que el texto propuesto debe ser revisado de conformidad con la Ley 9635.

“ARTÍCULO 75. De la dedicación exclusiva

La dedicación exclusiva es un régimen de naturaleza contractual, que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público, por un tiempo expresamente definido no ejerza liberalmente su profesión relacionada con el cargo que motive la referida necesidad institucional.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

La compensación económica por concepto de dedicación exclusiva se ajustará a lo dispuesto en la Ley 9635 según lo siguiente:

1. Un 25 % (veinticinco por ciento) del salario base para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.
2. Un 10 % (diez por ciento) del salario base para los profesionales con el nivel de bachiller universitario.

Sin excepción, la Administración acreditará en cada caso, la necesidad institucional para suscribir el contrato de dedicación exclusiva que corresponda, así mismo, deberá verificar de antemano, el cumplimiento pleno de los respectivos requisitos legales y académicos.

La vigencia de los contratos de dedicación exclusiva no será menor de un año, ni mayor de cinco, sin perjuicio de sucesivas prórrogas bajo el mismo parámetro de extensión en el tiempo, lo anterior después de revisadas y analizadas las condiciones existentes y declarada la necesidad de continuidad, todo lo cual asentará la Unidad de Talento Humano mediante la respectiva y razonada resolución administrativa.

En aquellos casos en que legalmente sea procedente realizar una contratación de personal por plazos determinados, sustituciones, reemplazos o alguna otra figura distinta a una contratación por tiempo indeterminado, los contratos de dedicación exclusiva se suscribirán por el mismo plazo del nombramiento. En estos casos, el trabajador se comprometerá a no ejercer liberalmente su profesión durante el tiempo que se extienda la contratación.

Para todos los casos quedan a salvo de restricción, los supuestos en que el trabajador, después de su jornada laboral, dedique tiempo a la docencia en cualquier establecimiento de enseñanza hasta un máximo de un cuarto de tiempo o bien, ejercer su profesión, cuando se trate de intereses personales o de familiares hasta en segundo grado de consanguinidad.

Respecto de los colaboradores que se encuentran afectos a contratos de dedicación exclusiva suscritos antes del 18 de diciembre del 2018, dicha contratación se regirá por lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento de la Ley 9635 y el transitorio XXVIII de la misma ley, serán prorrogados cuando sea necesario manteniendo sus originales condiciones.

En concordancia con la sentencia del Tribunal Superior de Trabajo número 1288 del 30 de noviembre de 1987, los funcionarios que ocupen cargos de Jefatura o Sub jefatura, aun cuando no posean título académico, estarán afectos al Régimen de Dedicación Exclusiva.

Para el caso de profesionales en Ciencias Médicas que opten por acogerse al presente régimen de Dedicación Exclusiva, el Cuerpo de Bomberos reconocerá un porcentaje adicional a su salario en complemento al porcentaje total que actualmente recibe por concepto de los beneficios de Dedicación Consulta Externa, Dedicación Exclusiva para Farmacéuticos y sus respectivas bonificaciones, contemplados en la Ley 6836 del 22 de diciembre de 1982 titulada "Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas", así

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

como cualquier otro beneficio similar que se establezca en el futuro. Este monto porcentual adicional por concepto de Dedicación Exclusiva no se tomará en cuenta para calcular los incentivos que menciona la referida Ley 6836. Sumados los montos individuales de los beneficios anteriores, en ningún momento excederán el 55 % (cincuenta y cinco por ciento) del salario base del profesional; lo anterior con el fin de que exista equidad con respecto al resto de los profesionales que reciben beneficios similares.

Los trabajadores que se acojan al Régimen de Dedicación Exclusiva podrán renunciar a él siempre que así lo comuniquen por escrito a la Unidad de Talento Humano con tres (3) meses de anticipación.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente recomendación:

Una sugerencia en todos los artículos que se aluda a la Ley 9635, sería recomendable que se aluda a la Ley de Salarios adicionada por el Título III de la Ley 9635 y sus reformas.

El **Director General el Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Los porcentajes están conforme a la Ley 9635, pero se debe revisar que el resto del texto se ajuste a esa Ley. Por ejemplo, se menciona que las personas que tenía contrato antes de la 9635, mantendrán sus condiciones originales, pero no se puede estipular de esta manera, ya que existen múltiples escenarios en que a pesar de que exista un contrato previo, los porcentajes se pueden ver afectados. Se debe establecer que siempre estará sujeto a revisión, no dándolo como una condición que no variará. En igual sentido, el complemento que se indica sobre los profesionales de Ciencia Médicas.

Párrafo octavo: Adicionalmente, dados los términos de la Ley 9635, resulta cuestionable el pago de dedicación exclusiva a quienes no sean profesionales, aparte de que el pago de la Dedicación exclusiva es optativo para la Administración, no un derecho adquirido.

“ARTÍCULO 76. De la prohibición

El régimen de prohibición estará sujeto a la legislación establecida en la Ley 9635 con las excepciones referidas en el artículo 10 del reglamento del Título III de dicha Ley.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General el Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Solo aclarar que la Ley 9635 no otorga prohibición a ningún funcionario, la regula.

“ARTÍCULO 77. Del Sistema de Evaluación de Desempeño

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

Se establece el Sistema de Evaluación de Desempeño para todos los funcionarios del Cuerpo de Bomberos, cuyo objetivo primordial es verificar el fiel cumplimiento de funciones y la detección de debilidades. Dicha evaluación se realizará con una periodicidad anual.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General el Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Adoptar lo estipulado al respecto en Ley 9635.

“**ARTÍCULO 82.** De la participación de la Junta Asesora de Relaciones Laborales

En caso de resultar infructuosos los recursos de revocatoria y apelación, el colaborador podrá elevar a conocimiento de la Junta Asesora de Relaciones Laborales el asunto, que emitirá como corresponde, la respectiva recomendación a la instancia que rechazo el recurso de apelación.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

No debería existir dicha recomendación, debido a que ya la Administración resolvió. Lo que corresponde es que el trabajador lo lleve a sede judicial.

La representante del **Viceministro de Hacienda**, señala lo siguiente:

Efectivamente, si ya se está estableciendo todo un procedimiento recurso, una vez atendidos recursos, lo que procedería de mantenerse la disconformidad es acudir a Sede Judicial.

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

¿Se estará estableciendo un recurso extraordinario? La Ley General de la Administración Pública establece cuándo y cómo se procede en estos casos. De no ser así, no es necesario.

El **Viceministro de la Presidencia**, concuerda con la observación realizada por el Viceministro de Trabajo.

“**ARTÍCULO 83.** Obligaciones de los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores:

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

1. Cumplir la jornada de trabajo y horario al que estén afectos. El funcionario que no pueda asistir al trabajo por cualquier causa, notificará sin demora a la Jefatura de su Dependencia o al encargado de área la causa de la ausencia, de manera que se pueda apreciar la posible duración de ella. Si así no lo hiciera, queda sujeto a las sanciones que establece el inciso g) del artículo 81 del Código de Trabajo.
2. Cumplir, con la mayor diligencia y buena voluntad, las órdenes de sus jefes estrictamente relacionadas con el servicio y los deberes del puesto que se desempeña.
3. Aplicar el esfuerzo y dedicación necesarios para el mejor desempeño de sus funciones.
4. Someterse a las pruebas toxicológicas que establezca el Cuerpo de Bomberos.
5. (...).”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Sobre el inciso 4): Revisar la forma en que se consigna, en cuanto a la obligatoriedad, de la misma. La Sala Constitucional ha atendido recursos respecto a este tipo de exámenes, y uno de los factores que evalúa es que existe consentimiento o anuencia por parte de los funcionarios. Los recursos han sido declarados sin lugar o desestimados, pues al analizar elementos como la anuencia, el debido proceso, se han respetado los derechos de los trabajadores. La prueba en sí no ha sido declarada como violatoria de derechos, pero la forma en que ejecute y las condiciones que ella exija, si podría ser violatorios de derechos, situación que podría ser revisada por la Sala.

“ARTÍCULO 89. De la remoción del trabajador

La Unidad de Talento Humano podrá solicitar a la Dirección General la remoción de un trabajador cuando determine:

- a) Que dicho trabajador, al celebrar el contrato de trabajo indujo a error al Cuerpo de Bomberos, acreditando falsamente, tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee o bien.
- b) Que dicho trabajador presentó referencias y/o atestados personales falsos.
- c) Que dicho trabajador, durante la ejecución de sus funciones, claramente resulta incapaz para la realizar las labores para las cuales fue contratado.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

En el punto c) debe existir una solicitud de la jefatura inmediata.

“ARTÍCULO 91. Sanción por ausencias

De conformidad con los reportes de asistencia que emita mensualmente la Unidad de Talento Humano y sin perjuicio de aplicar gradualidades más severas por razón de reincidencia, las ausencias no justificadas que se produzcan durante un mes calendario se sancionarán de la siguiente forma:

- a) Por una ausencia suspensión hasta por 2 (dos) días.
- b) Por 2 (dos) ausencias consecutivas o más de 2 (dos) en días alternos, despido sin responsabilidad patronal.

Las anteriores reglas también aplicarán por inasistencia injustificada a convocatorias oficiales o de orden judicial, éstas últimas relacionadas con la Organización.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, señala lo siguiente:

Una duda: Cuando se hace referencia a los dos días alternos, ¿se entiende que es dentro del mismo mes?

“ARTÍCULO 97. Competencia

Corresponde a la Unidad de Talento Humano, la tramitación de los procedimientos disciplinarios. Sin embargo, vía excepción, dicha dependencia podrá delegar en la jefatura de Unidad o de Estación que corresponda, la instrucción de procedimientos disciplinarios cuando preliminarmente se estime, que la eventual sanción a imponer no excede de cinco (5) días de suspensión. En estos casos, las referidas jefaturas podrán solicitar a la Unidad de Talento Humano, la eventual delegación de la acción administrativa, acompañando al efecto, la investigación preliminar correspondiente o la prueba con la que se cuente.

El resultado de los procedimientos administrativos que impliquen suspensión sin goce de salario hasta por cuatro (4) días solo serán del conocimiento de la Junta Asesora de Relaciones Laborales, si el funcionario investigado lo solicita, para todos los demás casos, el traslado a dicha Junta será obligatorio.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

Salvo la orden de despido, que por disposición del artículo 56 del Reglamento a la Ley 8228 se encuentra reservada para la Jefatura de la Dirección General, la ejecución del resto de sanciones será responsabilidad de la Unidad de Talento Humano.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Según la Ley General de la Administración Pública quién ejerce la potestad disciplinaria es el Jerarca.

No es función de Talento Humano imponer sanciones a trabajadores diferentes de los de su propia unidad.

“ARTÍCULO 101. De la suspensión del procedimiento administrativo

El curso del procedimiento administrativo podrá suspenderse cuando existan causas que así lo ameriten y sean de recibo del Órgano Director, entre ellas, la incapacidad médica o las vacaciones del funcionario investigado.

Durante el tiempo que dure la suspensión no se computarán los términos de prescripción o caducidad del proceso.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Las vacaciones interrumpen el procedimiento según el texto, no obstante esto podría dilatar de más el proceso, y podría repercutir en el mismo, situación que no es conveniente, aunque se indique la que no afecta prescripción ni caducidad, otros elementos como la prueba testimonial, en caso de existir, podría verse vulnerada, por el transcurso del tiempo. No se comparte el criterio, respecto a la interrupción por vacaciones.

“ARTÍCULO 107. Procedimiento especial

Cuando en el transcurso de una investigación administrativa se evidencie la presunta comisión de un delito, el Órgano Director dispondrá la suspensión del proceso administrativo, para que en adelante las diligencias sean trasladadas al Ministerio Público y que sea al final de la acción jurisdiccional correspondiente, que finalmente se determine la eventual sanción administrativa contra el funcionario investigado.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Sobre este planteamiento, no se comparte la posición indicada. Existe una diferencia entre la responsabilidad de carácter administrativo y la penal.

No puede supeditarse la primera a la segunda, sobre todo teniendo en cuenta que el proceso penal a puede tardar años en resolverse.

“ARTICULO 109. Del plazo para disciplinar

La Dirección General, la Unidad de Talento Humano o la jefatura que corresponda, deberán disciplinar al funcionario infractor dentro del mes calendario siguiente a la terminación del respectivo procedimiento administrativo.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

No corresponde a Talento Humano sancionar a quienes no sean sus subordinados.

“ARTÍCULO 110. Discriminación

En correspondencia al artículo 33 de la Constitución Política y el Título Octavo del Código de Trabajo, es responsabilidad del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, promover un ambiente libre de discriminación. En razón de lo anterior, su Administración Superior no tolerará de sus colaboradores bajo circunstancia alguna, conductas que evidencien discriminación de cualquier naturaleza.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

¿No hay sanciones en casos comprobados de discriminación?

“ARTÍCULO 121. Del seguro colectivo

Quienes se desempeñen como bomberos estarán amparados por un seguro colectivo de vida, cuyo costo asumirá el Cuerpo de Bomberos.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

¿Esto incluye al personal administrativo también? Revisar el costo que la Administración está asumiendo.

“ARTÍCULO 123. Preaviso y cesantía por jubilación o declaratoria de incapacidad total y permanente para el trabajo.

Cuando un trabajador adquiriera el derecho a su jubilación por efecto del régimen de invalidez, vejez y muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social o algún otro régimen de jubilación al que esté adscrito, dará derecho a que se le reconozcan el preaviso y la cesantía correspondientes.

Igual reconocimiento de prestaciones hará el Cuerpo de Bomberos al trabajador a quien la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, declaren con incapacidad total y permanente para el trabajo.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

Párrafo Segundo: ¿El trabajador labora ese preaviso?

“ARTÍCULO 124. Pago de subsidio por incapacidad temporal

Los reconocimientos de incapacidades temporales se registrarán por lo siguiente:

- a) Incapacidades bajo el Régimen de la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S): Durante los tres primeros días de incapacidad, el Cuerpo de Bomberos reconocerá un 95% del salario como subsidio por incapacidad. A partir del cuarto día de incapacidad, Bomberos cancelará un subsidio de incapacidad equivalente al 40% del salario del colaborador, en cuanto al restante 60% del subsidio de incapacidad, éste será cancelado por parte de la C.C.S.S.
- b) Incapacidades bajo el Régimen de Riesgos del Trabajo (R.T.): El Cuerpo de Bomberos cancelará el 100% del subsidio de la incapacidad, sin perjuicio del reembolso que efectúe el régimen de riesgos de trabajo por el porcentaje correspondiente.
- c) Incapacidades bajo el Régimen del Seguro Obligatorio de Automóviles (SOA): Durante el periodo de incapacidad no se girarán sumas al colaborador por parte del Cuerpo de Bomberos, ya que el régimen de Seguro Obligatorio de Automóviles lo cubre la Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S) y el INS.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

Eliminar el inciso c) porque causa confusión.

El **Director General del Servicio Civil**, señala:

No se comparte que se reciba un 100% de salario en período de incapacidad ya sea por la CCSS o por el INS.

“ARTÍCULO 125. Del Comité Médico

Cuando un funcionario sea incapacitado por la CCSS por más de tres (3) meses acumulados durante un año de labores, la Unidad de Talento Humano podrá ordenar, si así lo considera necesario, la integración de un Comité Médico que exclusivamente se encargará de verificar la realidad médica del colaborador correspondiente.

Dicho Comité lo conformarán tres médicos especialistas en el ramo de la medicina relacionado con el mal o alguno de los males sufridos por el funcionario, uno de ellos nombrado por el Cuerpo de Bomberos, otro por SICOBO, ambos dentro de los cinco días hábiles siguientes a la orden de conformación del Comité y un tercero seleccionado por los dos anteriores dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la referida conformación, que será quien finalmente lo presida.

Dentro de las dos semanas siguientes a su conformación, el Comité Médico remitirá a la Unidad de Talento Humano, un diagnóstico que incluirá entre otros aspectos, un detalle de antecedentes relevantes, hallazgos, el resultado del reconocimiento médico correspondiente, conclusiones y recomendaciones.

En caso que el trabajador no colabore con el reconocimiento médico que requiera el Comité, dará pie para la apertura del respectivo expediente administrativo.

En caso de que el diagnóstico del Comité refleje que no existe justificación para la incapacidad, el asunto será denunciado por la Unidad de Talento Humano al Colegio de Médicos y Cirujanos.

El costo que implique la integración y la operación del Comité Médico será responsabilidad del Cuerpo de Bomberos.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

Es un gasto que incurre la Administración. Es vinculante? No debería ser obligatorio, ya existe un mecanismo en la CCSS.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

La representante del **Viceministro de Hacienda**, concuerda con la observación realizada por el Viceministro de Trabajo.

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

La CCSS tiene un mecanismo para ver este tipo de casos, además, es quien da criterio vinculante, no es necesario que la administración realice esta acción.

“ARTÍCULO 127. Contribuciones por fallecimientos

En caso de defunción de padres, sean estos biológicos, adoptivos o de crianza, en ese mismo orden y excluyentes entre sí, hijos, cónyuge o compañera (o), este último supuesto en ausencia del conyugue, el Cuerpo de Bomberos ayudará al trabajador con la suma de ¢600.000 (seiscientos mil colones).

En caso de defunción del trabajador, el Cuerpo de Bomberos ayudará con ¢600.000 (seiscientos mil colones) a favor de la persona que acredite haberse hecho cargo de los gastos fúnebres.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

Buscar la proporcionalidad y razonabilidad. Para empleados con salarios más bajos por ejemplo.

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

Si bien se entiende la finalidad de este tipo de disposiciones, bajo las condiciones de crisis que ya enfrentaba el país y que se han visto incrementadas por la actual coyuntura sanitaria, se estima que efectivamente en la aplicación de este tipo de normas deben aplicarse criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

El **Director General del Servicio Civil**, concuerda con la observación realizada por el Viceministro de Trabajo.

“ARTICULO 130. Del preaviso por despido sin justa causa o renuncia

Sea por despido sin justa causa o por renuncia, tanto el Cuerpo de Bomberos como él (la) trabajador (a) se obligan a notificar por escrito la decisión que tomen dentro de los plazos que a continuación se indican:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6) meses, con un mínimo de una semana de anticipación.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

- b) Después de un trabajo continuo mayor o igual de seis (6) meses y no mayor de un (1) año, con un mínimo de quince (15) días naturales de anticipación.
- c) Después de un trabajo continuo igual o mayor a un año, con un mínimo de un (1) mes de anticipación.

La notificación por escrito anteriormente indicada podrá omitirse si y solo si, la parte que genera el cese laboral paga a la otra la suma en dinero que corresponda al plazo del preaviso, según las reglas antes anotadas.

Para el caso de renunciadas, los trabajadores autorizan a la Administración, para que, de la liquidación económica correspondiente, sin incluir la cesantía, se rebaje el preaviso respectivo.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

Esto no se puede hacer. No puede existir una rebaja del preaviso. Tendría la Administración que hacer un proceso judicial para cobrarlo. La representante del **Viceministro de Hacienda** y el **Viceministro de la Presidencia** concuerdan con esta observación.

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

De acuerdo con la observación del Viceministro de Trabajo, si el trabajador después de recibido el dinero desea pagar a la Administración por decisión propia, lo puede hacer, pero no se puede rebajar el dinero aun existiendo anuencia de la persona servidora.

“**ARTÍCULO 131.** Del pago de auxilio de cesantía por despido sin justa causa

En caso de despido sin justa causa, el trabajador tendrá derecho al pago de auxilio de cesantía según las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de 3 (tres) meses ni mayor de 6 (seis) meses, con un importe igual a 10 (diez) días de salario.
- b) Después de un trabajo continuo de 6 (seis) meses, pero menor de un año, con un importe igual a 20 (veinte) días de salario.
- c) Después de un trabajo continuo de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año o fracción no menor de seis (6) meses laborados, aplicándose un límite máximo de doce (12).”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

Respecto a esta norma, surge la inquietud ya que el Código de Trabajo dispone:

“Artículo 29.-

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.
2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario...”

“**ARTÍCULO 133.** Del cálculo del auxilio de cesantía

La indemnización que corresponda se calculará sobre el promedio de los salarios devengados por el ex trabajador durante los últimos seis (6) meses de su relación laboral o la fracción menor resultante si no hubiere ajustado este plazo. Para los efectos de este artículo, los cálculos considerarán todas las sumas pagadas al ex trabajador e igualmente, las que se le haya acreditado corresponden a sueldos, vacaciones compensadas y vacaciones disfrutadas, auxilios incluidos en el contrato de trabajo o en los reglamentos y prácticas del Cuerpo de Bomberos, pago de primas de Seguro de Vida y Accidentes, Beneficios Médicos, Subsidios para Estudios y otros.”

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

Es desproporcional. Hay muchos rubros acá que no son salario.

“**ARTÍCULO 134.** De los derechos adquiridos

A partir de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Públicas n.º 9635 y su Reglamento del Título III referente al Empleo Público, el Cuerpo de Bomberos respetará los derechos adquiridos en cuanto a los años ya acumulados de cesantía para la indemnización, en un máximo de doce (12) años”.

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

La Ley N° 9635 establece que el auxilio de cesantía se calculará en un tope máximo de ocho años.

“**ARTÍCULO 135.** De los límites y condiciones

A los trabajadores que ingresaron a la Organización después del 31 de diciembre de 1983 y hubieren prestado servicio en otras instituciones públicas, se les pagará auxilio de cesantía conforme a los siguientes límites y condiciones:

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

- a) Que no hayan recibido el pago de prestaciones laborales en la Institución Pública de donde proceden. Para ello, la Unidad de Talento Humano requerirá una certificación en la que conste tal circunstancia al momento de su ingreso.
- b) Que la interrupción de la prestación del servicio no sea mayor a seis (6) meses.
- c) A partir del sexto año de trabajar para la Organización se reconocerá un mes de cesantía por cada año laborado en otras entidades públicas con un máximo de ocho meses.

Para determinar el salario mensual que servirá de base para pagar la indemnización aquí prevista, se aplicarán las reglas que contiene el artículo 126 de esta Convención. En estos casos se aplica el límite máximo de doce (12) años de antigüedad, considerable para efectos del cálculo de pago de la cesantía, según lo dispuesto en el inciso c) del artículo 132.”

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

Lo indicado en el Inciso c) es contrario a la Ley N° 9635.

“ARTÍCULO 136. Del fuero sindical

Durante el transcurso de su gestión y hasta por tres años después de finalizada la misma, los miembros de la Junta Directiva de SICOBO y los integrantes de la Junta Asesora de Relaciones Laborales, no serán despedidos sin justa causa.

En el caso de los representantes sindicales, éstos gozarán de dicho fuero sindical durante su ejercicio como tales y hasta 6 meses después de finalizar su nombramiento. Al efecto, la Junta Directiva de SICOBO comunicará a la Unidad de Talento Humano, durante los dos primeros meses de su gestión, la nómina actualizada de representantes amparados bajo este artículo. Lo anteriormente establecido no será de aplicación a quienes renuncien a su representación o que sean destituidos de su ejercicio sindical por disposición del propio SICOBO.

En caso de que los Tribunales de Trabajo resuelvan en firme, que el despido de cualquiera de los anteriores funcionarios fue con responsabilidad patronal, el Cuerpo de Bomberos tendrá que pagar, además de las prestaciones legales, una indemnización adicional de ocho (8) meses de salario.”

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

Es desproporcional. Eso lo debe de fijar el juez en la misma resolución y no la Administración. El **Director del Servicio Civil** y el **Viceministro de la Presidencia** concuerdan con esta observación.

“ARTÍCULO 143. De los permisos para gestión sindical

A efectos de su gestión sindical, el Cuerpo de Bomberos concederá a los dirigentes de SICOBO los siguientes permisos con goce de sueldo:

- a) Para que un trabajador de cada Unidad y Estación de Bomberos pueda asistir a las Asambleas Generales que SICOBO convoque en un número máximo de dos por año. En estos casos, se notificará a las jefaturas respectivas con al menos dos semanas de anticipación.
- b) Para que los miembros de la Junta Directiva asistan a sesiones ordinarias del Directorio una vez por semana a partir de las 08:00 horas. Cuando en una misma dependencia labore más de un miembro de la Junta Directiva de SICOBO, no podrán utilizar esta licencia en forma simultánea, sino en días diferentes, salvo acuerdo de las partes.
- c) Un día de cada semana para que uno de los miembros de la Junta Directiva de SICOBO lo dedique a labores propias de la tarea sindical, para lo cual, SICOBO informará, de previo, a la jefatura correspondiente con una semana calendario de anticipación, siempre y cuando, no se encuentre algún miembro con licencia a tiempo completo.
- d) Licencia a tiempo completo durante el período para el que fueron elegidos, a tres miembros de la Junta Directiva.”

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

Incisos b) y c): se podría evaluar que se conceda medio día, es un permiso con goce salarial semanal, así se podría dar un aporte de tiempo tanto de la Administración que cede día de trabajo, como del funcionario, en caso de tener que sesionar más allá de la jornada laboral.

“ARTÍCULO 144. Días de licencia sindical

El Cuerpo de Bomberos concederá anualmente 50 días hábiles de licencia, en forma global, para que los trabajadores designados por la Junta Directiva de SICOBO realicen estudios de interés sindical, seminarios o actividades similares.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS

Para efectos de este permiso, se aplicarán los términos de esta Convención sobre otorgamiento de licencias con goce de salario. SICOBO suministrará a la Dirección General del Cuerpo de Bomberos, la información sobre los estudios a realizar para la resolución por parte del órgano competente. El beneficio que contempla este artículo podrá ser ampliado por interés institucional. Cuando las circunstancias lo ameriten, la Dirección General podrá otorgar licencia con goce de salario a los miembros del Directorio Ejecutivo de SICOBO, con fundamento en los términos de esta Convención.”

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

Si bien se tiene claro que esos 50 días anuales se confieren de forma global, surge la inquietud de ¿Cómo se determinó que esa cantidad de días obedece a criterios de razonabilidad y proporcionalidad?

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

El inciso d) del artículo anterior concede licencia a tiempo completo a 3 miembros de la Junta Directiva, si además de esto, se requiere algún tipo de apoyo para ciertas actividades, se podría conceder licencia, pero 50 día hábiles, incluso con posibilidad de prórroga, podría ser abusivo.

“ARTÍCULO 145. De las visitas de SICOBO

El Cuerpo de Bomberos permitirá a SICOBO hacer reuniones y visitas en los diferentes centros de trabajo y les concederá las facilidades para el mejor desarrollo de sus funciones, lo anterior siempre que no se interfiera en la labor y actividad que realiza la Organización.”

Sobre esta propuesta la Comisión consulta lo siguiente:

El **Director General del Servicio Civil**, realiza la siguiente observación:

¿Qué tipo de facilidades se contemplan en este artículo?

“ARTÍCULO 146. De las facilidades materiales

De conformidad con su disponibilidad material, el Cuerpo de Bomberos facilitará a SICOBO:

a) Vehículos institucionales para atender funciones gremiales o financiamiento para compra de un vehículo que podrá ser renovado cada cinco años, lo anterior de acuerdo con

la disponibilidad material de la Organización en concordancia con las funciones y necesidades operativas.

- b) Papelería, impresos y materiales de oficina para el desarrollo de su gestión.
- c) Mobiliario y equipo de oficina para atender sus actividades.
- d) Apoyo en la edición de un boletín bimensual que sea exclusivamente de formación sindical y administrativa.
- e) Apoyo material cuando SICOBO celebre su Congreso.
- f) Cuando se deposite y homologuen las reformas a esta Convención, el Cuerpo de Bomberos facilitará por el medio electrónico correspondiente, un ejemplar de esta a todos los trabajadores de la Organización.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

El sindicato es un ente independiente, hay gastos que no debería cubrir la Administración.

El **Director General del Servicio Civil**, concuerda con esta observación.

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

Se concuerda con la inquietud realizada por el Viceministro de Trabajo, pues y aún y cuando se alude a que es cuando exista disponibilidad, lo cierto es que con esta norma la Administración está cubriendo gastos que son propios de la operativa del Sindicato, casi como si el mismo fuera una dependencia más.

“ARTÍCULO 179. De las becas y subsidios para estudio

Corresponde a la Unidad de Talento Humano a través de la reglamentación correspondiente, administrar el régimen de becas y subsidios para estudio.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

Eliminar de la Convención. Puede violentar la Ley 9635.

La representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

Junto con la necesidad general de que la Convención en su totalidad guarde consistencia con el marco legal que vino a establecer el Título III de la Ley 9635, una vez más debe insistirse en que ante las actuales condiciones de crisis existen una serie de gastos que deben administrarse con criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público

Decreto N° 41553-MTSS

El **Viceministro de la Presidencia**, señala que se debe revisar lo estipulado en la Ley 9635.

“ARTÍCULO 180

El trabajador con más de un año consecutivo de servicio podrá solicitar al Cuerpo de Bomberos, en anticipo, una suma equivalente o menor al monto de un sueldo mensual. Este anticipo no devengará intereses y será pagado en diez (10) cuotas mensuales consecutivas.

El trabajador, además, podrá solicitar y obtener un nuevo anticipo por la diferencia cuando haya amortizado el 50 % del anterior.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El **Viceministro de Trabajo**, realiza la siguiente observación:

Eliminar de la Convención. No es de carácter laboral.

En ese sentido, la representante del **Viceministro de Hacienda** y el **Viceministro de la Presidencia** concuerdan con la observación realizada.

En fe de lo anterior, firmamos:

Ricardo Marín Azofeifa
Viceministro de Trabajo
Presidente de la Comisión

Ana Miriam Araya Porras
Directora Ejecutiva
Secretaría Técnica de la Autoridad
Presupuestaria
Ministerio de Hacienda

Alfredo Hasbum Camacho
Director General del Servicio Civil

Rándall Otárola Madrigal
Viceministro de Asuntos Políticos y
Diálogo Ciudadano
Ministerio de la Presidencia

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público*

Decreto N° 41553-MTSS
