

*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 lo establecido en el Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS, la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público procede a conocer y dictaminar el Proyecto de Convención Colectiva por suscribirse entre el Ministerio de Educación Pública y los sindicatos ANDE, SEC, SITRACOME, remitido por el Ministerio de Educación Pública, mediante el Oficio N° DM-0955-09-2020 del 4 de septiembre de 2020.**

**Integrantes de la Comisión de Políticas:**

- Sr. Ricardo Marín Azofeifa, **Viceministro de Trabajo, Presidente de la Comisión**
- Sr. Isaac Castro Esquivel, **Viceministro de Egresos, 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 Viceministro de Hacienda**
- Licda. Pamela Castro Hidalgo, **Asesora del Director General del Servicio Civil**
- Licda. Vivian Navarro Sánchez, **Asesora del Viceministro de la Presidencia**
- Licda. Carolina Oviedo Meza, **Asesora del Viceministro de Trabajo**

**La Comisión de Políticas procede a conocer y dictaminar el proyecto de Convención Colectiva entre el Ministerio de Educación Pública y los sindicatos ANDE, SEC, SITRACOME**

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:

**“Artículo 2.- Representación de las Partes.**

Para efectos de esta Convención colectiva se tendrá como representante del MEP, a cinco personas designadas por la Ministra de Educación Pública y a cinco personas delegadas por la Coalición Sindical (SEC-ANDE-SITRACOME), quienes ostentarán facultades amplias y suficientes para este acto. Cada una podrá tener una suplencia y asesorías que se determinaran según lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la Junta Paritaria de Relaciones Laborales, previsto en el inciso g) del artículo 14 siguiente.

Para efectos de esta tercera Convención Colectiva, el MEP por una parte y la Coalición Sindical (SEC-ANDE-SITRACOME), por la otra, se denominarán en su orden como el Representante patronal y Representante de las personas trabajadoras, respectivamente. Asimismo, para efectos de las futuras negociaciones colectivas, se tendrán por integrados todos los sindicatos parte de la coalición referida en el artículo anterior.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Indicar fecha del Reglamento de Funcionamiento Interno de la Junta Paritaria de Relaciones Laborales.

**“Artículo 8. Indivisibilidad de la Convención Colectiva.**

Las condiciones pactadas en la presente Convención forman un todo orgánico e indivisible. La vinculación al mismo lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados de la misma sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto. Para la interpretación de esta convención se aplicará el principio de justicia social.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Los derechos otorgados en la convención colectiva deben ir en armonía a la ley general.

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

Se concuerda con el Viceministro de Trabajo, en cuanto a que los derechos no pueden exceder de la ley.

**“CAPÍTULO I**

**LIBERTAD SINDICAL Y LICENCIAS SINDICALES**

**Artículo 9.- Libertad sindical.**

El MEP reafirma el compromiso de proteger el ejercicio de la libertad sindical, especialmente a no discriminar ni despedir a las personas trabajadoras por causa de su afiliación a un sindicato, por su vinculación como dirigente sindical o por su participación en actividades sindicales, de conformidad con el ordenamiento jurídico.

En particular El MEP y la Coalición Sindical (SEC-ANDE-SITRACOME) se comprometen a adoptar y cumplir los principios y normas sobre libertad sindical, incluidos en los Convenios y las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Costa Rica, particularmente los Convenios N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948; N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949; y el N° 135 sobre los representantes de los trabajadores de 1971; en la Recomendación de OIT sobre los representantes de los trabajadores N° 143 de 1971; en el artículo 8 del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, (Pacto de San Salvador); en el Capítulo III, del Título Quinto del Código de Trabajo [De la protección de los Derechos Sindicales] y en el voto 5.000-93 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica.

Para dar cumplimiento a la convencionalidad internacional y a la legislación y doctrina que garantiza el pleno ejercicio de la libertad sindical:

a. El MEP reconoce el derecho de la Coalición sindical de accionar conjunta o por separado para solucionar los conflictos individuales de trabajo. Los conflictos colectivos serán conocidos en primera instancia, a propuesta de la Coalición sindical, por la Junta Paritaria de Relaciones Laborales.

b. El MEP atenderá todas las gestiones de los sindicatos por medio de una Ventanilla única de Asuntos Laborales. Lo anterior, de conformidad con los lineamientos específicos y criterios que establecerá la Junta Paritaria de Relaciones Laborales para tales efectos. Por medio de esta Ventanilla especial los casos particulares serán canalizados a las dependencias administrativas que corresponda para su pronta valoración y atención, y se establecerá un mecanismo de seguimiento de los mismos hasta su resolución definitiva, de conformidad con la normativa vigente que regula los distintos trámites y procedimientos administrativos. La Dirección de Recursos Humanos del MEP, proveerá progresivamente a los sindicatos de un acceso virtual o en línea, que les permita, presentar sus gestiones virtualmente. Será

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

*Decreto N° 41553-MTS*

requisito para tramitar las gestiones virtuales, que las mismas vengán firmadas digitalmente por las personas designada por cada sindicato acreditado.

c. Las personas dirigentes sindicales, gozarán de inamovilidad laboral desde el momento en el cual se les propone como candidatas a un cargo de representación sindical y posteriormente de electos como miembro del Comité u Órgano Ejecutivo de uno de los sindicatos de la coalición sindical, o de sus órganos internos y se mantiene durante el tiempo que dure en el cargo y hasta por un año después de haber dejado de ejercerlo, en los términos de los artículos números 363 y 367 del Código de Trabajo, salvo que incurra en causa justa de despido.

d. De previo a iniciar el debido proceso sancionatorio contra un dirigente sindical, el MEP deberá seguir el procedimiento especial de desafuero ante la Dirección General de la Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, establecido en la legislación interna y conforme a los principios establecidos en la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores N° 143 de la OIT, 1971. Si no se sigue este procedimiento, lo actuado se considerará una práctica laboral anti sindical.

e. El fenecimiento del contrato interino a plazo, se considerará una excepción a lo dispuesto en los incisos c) y d) anteriores, sobre inamovilidad laboral del dirigente sindical y por consiguiente, la terminación contractual de la persona interina por cualquier de las causas legalmente justificadas, no constituye práctica laboral anti sindical.

f. EL MEP garantiza el pleno respeto del derecho a la huelga, en los términos establecidos en el Código de Trabajo de Costa Rica, particularmente, dentro del plazo regulado por el párrafo final del artículo 376 del Código de Trabajo. Vencido el plazo legal antes indicado, los trabajadores deberán regresar a sus labores y, en caso de no existir un acuerdo entre las partes, estas deberán dirimir sus controversias de conformidad con los procedimientos de solución de conflictos señalados en el artículo 707 del mismo Código de Trabajo.

g. El MEP garantiza los principios de negociación laboral colectiva libre y voluntaria y por tanto se abstendrá de desconocer lo negociado, y se compromete a no realizar interpretaciones unilaterales de la convención colectiva ni de los derechos laborales directamente relacionados ni a emitir directrices que contradigan el espíritu de lo pactado.

h. El MEP se compromete a disponer de un espacio físico en cada centro de trabajo, donde exista afiliación de SEC, ANDE o SITRACOME, a efectos de que estas organizaciones instalen una pizarra para brindar información exclusivamente sindical, en un sitio visible, accesible y a su entera disposición. Asimismo, a solicitud del SEC, ANDE o SITRACOME facilitará una lista anual de direcciones electrónicas institucionales de las personas afiliadas a esos Sindicatos.

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

*Decreto N° 41553-MTS*

i. El personal que forma parte de servicios esenciales estará sujeto a las limitaciones y restricciones que impone la ley, pero las personas representantes patronales y de las personas trabajadoras en la Junta Paritaria de Relaciones Laborales, darán atención preferente a sus demandas, para garantizarles condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.

j. Nada de lo dispuesto en esta Convención Colectiva se interpretará como una restricción de la libertad sindical de las personas trabajadoras o de sus derechos económicos y sociales, por lo que deberá instruirse en la práctica a quienes ocupan puestos de representación patronal, especialmente a quienes dirigen instituciones de enseñanza, en la correcta interpretación de este instrumento convencional.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

A manera de duda con respecto al inciso b), ¿a la fecha ya existe esa Ventanilla para tratar los asuntos sindicales y el MEP atiende de conformidad con los lineamientos específicos y criterios que establecerá la Junta Paritaria de Relaciones Laborales? Debido a que así está redactado y pareciera una coadministración.

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

En el inciso f), el artículo del Código de Trabajo al que se alude, estipula diversos plazos, aclarar cuál pretenden aplicar.

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

En el f) verificar, sería el artículo 377 y en el h) contemplar el correcto manejo de bases de datos.

**“Artículo 13. Licencias para Capacitación, Formación Sindical y Pedagógica.**

El **MEP** podrá otorgar licencias con goce de salario para que las personas afiliadas y dirigentes participen en procesos de capacitación y formación sindical o pedagógica, organizados o avalados por **SEC**, **ANDE** y **SITRACOME**, tanto a nivel nacional como internacional, siempre y cuando estas licencias no perjudiquen el funcionamiento eficaz del servicio educativo.

Estas licencias serán solicitadas por el **SEC**, **ANDE** y **SITRACOME**, ante el Despacho del Viceministerio Administrativo. Para garantizar la continuidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, las personas autorizadas, cuando no medie sustitución, deberán presentar el

plan de trabajo alternativo para la atención de los estudiantes en su ausencia y cumplir con la normativa que regula la materia.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

No se establecen parámetros para otorgar estas licencias, una redacción tan abierta no es conveniente.

**“CAPITULO III**

**DE LA JUNTA PARITARIA DE RELACIONES LABORALES: FUNCIONES Y COMPETENCIAS**

**Artículo 14.- Junta Paritaria de Relaciones Laborales.**

La Junta Paritaria de Relaciones Laborales, es una instancia permanente de diálogo y coordinación para el mejoramiento de las relaciones laborales institucionales, así como para la vigilancia del cumplimiento de esta Convención Colectiva. Sus decisiones serán adoptadas de común acuerdo entre las partes, sin perjuicio de las competencias y atribuciones de las entidades administrativas y judiciales.

Esta Junta estará integrada por 10 miembros propietarios, 5 representantes por cada una de las partes. En el caso de la Coalición Sindical, el **SEC** y **ANDE** tendrán dos representantes cada uno, y **SITRACOME** un representante. Las partes designarán los suplentes que sustituirán a los propietarios en sus ausencias según lo determina el reglamento. Los miembros de la Junta Paritaria de Relaciones

Laborales contarán con permiso con goce de salario para asistir a las sesiones de trabajo, previa comunicación a su Jefatura inmediata para la justificación de la ausencia al trabajo ordinario.

La Junta Paritaria de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de la Convención Colectiva.
- b) Interpretar la presente Convención Colectiva.
- c) Conocer y proponer soluciones, de común acuerdo, sobre cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación de esta Convención, de previo a su solución judicial o extrajudicial.

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

*Decreto N° 41553-MTS*

- d) Proponer a las instancias administrativas competentes, para su valoración, manuales descriptivos de puestos, así como la aplicación de procedimientos internos para la asignación, reasignación, recalificación y restructuración de puestos.
- e) Crear las comisiones permanentes o temporales que estime necesarias para el estudio de los temas regulados en la presente Convención, estableciendo el plazo en que deben rendir el informe respectivo y la periodicidad de sus reuniones. Los miembros de estas comisiones contarán con el permiso, con goce de salario, para asistir a las sesiones de trabajo, previa comunicación a su Jefatura inmediata para la justificación de la ausencia al trabajo ordinario.
- f) Contribuir en la prevención de conflictos colectivos mediante la realización de estudios e investigaciones que aborden este tema. Asimismo, promover procesos de capacitación y sensibilización sobre mecanismos de resolución alterna de conflictos, como medio para el mejoramiento de las relaciones laborales en todos los niveles de la institución.
- g) Formular y remitir a las autoridades superiores del MEP, para su valoración, propuestas para la simplificación de trámites y procedimientos, así como para la atención de problemas estructurales que requieran de una respuesta institucional.
- h) Aprobar su Reglamento de Funcionamiento Interno, así como cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de esta Convención Colectiva.

La elaboración de sus actas y la notificación de sus acuerdos, se regularán en el Reglamento de Funcionamiento Interno.

Para el cumplimiento de sus funciones la Junta Paritaria de Relaciones Laborales podrá solicitar la información necesaria a las dependencias del MEP, en estricto apego a la normativa y jurisprudencia que regula el manejo de información de carácter confidencial.

La Junta Paritaria de Relaciones Laborales sesionará ordinariamente dos veces al mes, y extraordinariamente cuando sea necesario y de común acuerdo entre partes.

La Presidencia recaerá alternativamente, de manera semestral, en la Coalición de

Sindicatos y en el **MEP**.

Contará con una Secretaría Técnica Permanente ubicada en la Dirección de Recursos Humanos, para lo cual el MEP designara a una persona funcionaria técnico profesional, de preferencia con atinencia en el área jurídica, a tiempo parcial, cuyos detalles operativos serán regulados por medio del Reglamento Interno referido en el inciso g) del presente artículo y lo correspondiente en el Estatuto del Servicio Civil.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

El **Viceministro de Hacienda**, manifiesta lo siguiente:

Conforme al numeral b) ¿solo está Junta puede interpretar la Convención Colectiva?

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

Sobre los permisos con goce de la Junta Paritaria, se debe establecer que los mismos deben ser otorgados considerando criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

**“Artículo 16.- De las Comisiones temporales:**

Ambas partes acuerdan crear las siguientes comisiones temporales:

a. Actualización de Reglamentos. La Dirección Jurídica y la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública, presentarán a la Junta Paritaria, en un plazo de 12 meses contados a partir de 1° agosto del 2020, una propuesta general de actualización de los reglamentos que regulan las relaciones laborales del personal de consejería, seguridad y comedores escolares y en general, del personal interino, para adecuarla a las disposiciones de esta Convención Colectiva, la jurisprudencia constitucional y las disposiciones los instrumentos internacionales de derechos humanos; especialmente se adecuará la reglamentación para evitar discriminación contra las trabajadoras interinas embarazadas y en lo relativo al disfrute de permisos sin goce de salario para ausentarse del trabajo en el caso del personal interno. La Junta Paritaria avalará y elevará la propuesta a conocimiento de la Ministra o Ministro de Educación Pública, a efecto de que el Poder Ejecutivo implemente las reformas propuestas durante el año 2022. La Comisión incluirá dentro de su análisis el reglamento del régimen disciplinario beneficios no salariales a los funcionarios administrativos de oficinas centrales.

b. Contratación del Personal Docente de Asignaturas Complementarias de Educación. La Dirección de Planificación Institucional, la Dirección de Recursos Humanos, presentarán a la Junta Paritaria en un plazo de 6 meses, a partir del 1° de agosto del 2020, una propuesta

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

*Decreto N° 41553-MTS*

para definir criterios técnicos y jurídicos a efecto de homologar las condiciones de contratación del personal docente que imparte las asignaturas complementarias de Educación Física, Educación para el Hogar (Educación para la vida cotidiana), música, artes plásticas, artes industriales, religión, inglés o francés e informática educativa. La Junta Paritaria dispondrá de 30 días naturales para revisar y elevar la propuesta de la Ministra o Ministro, con el objeto de que se coordine con la Dirección General del Servicio.

c. De los Maestros Unidocentes y de las Direcciones uno. La Dirección de Planificación Institucional, la Dirección de Recursos Humanos, presentarán a la Junta Paritaria en un plazo de 12 meses, a partir del 1° de agosto del 2020, una propuesta técnica para reconocer y remunerar las funciones de Dirección del Centro Educativo, que realizan los maestros unidocentes y los responsables de las Direcciones uno, que incluya además, el apoyo administrativo por circuito escolar, requerido para liberar al educador unidocente del exceso de labores administrativas y reuniones de coordinación, que le impiden la atención presencial a los estudiantes. En los siguientes 30 días naturales a su presentación, la Junta Paritaria revisará la propuesta y la elevará a las autoridades que corresponda para su implementación.

d. De las lecciones de planeamiento en Educación. La Dirección de Planificación Institucional, la Dirección de Desarrollo Curricular y la Dirección de Recursos Humanos, todas del Ministerio de Educación Pública, presentarán a la Junta Paritaria en un plazo máximo de 12 meses a partir del depósito de esta convención, un informe o propuesta sobre la posibilidad de aplicar la figura de lecciones de planeamiento a todos los niveles y modalidades educativas. En la elaboración del informe o propuesta antes indicada, las dependencias del Ministerio de Educación Pública deberán valorar entre otros: La actualización y mejora del marco normativo presente en el Decreto Ejecutivo N° 12915-E-P, denominado “Manual Procedimientos Administración Personal Docente”. Las implicaciones a nivel presupuestario de una posible ampliación de la cobertura de la figura de las lecciones de planeamiento didáctico.

e. Del puesto de oficinista y bibliotecólogos (as). La Dirección de Recursos Humanos, presentará ante la Junta Paritaria, a más tardar 12 meses a partir del 1° de agosto del 2020, un estudio en cuanto a las tareas y clasificación de las personas trabajadoras que ejercen labores en las clases de puesto de oficinistas y bibliotecólogos (as) de centros educativos.

f. Jornada de Trabajo de oficiales de seguridad y auxiliares de vigilancia de centro educativo: La Dirección de Recursos Humanos elaborará un estudio para el ajuste de la jornada de trabajo de las y los oficiales de seguridad y auxiliares de vigilancia de centro educativo que laboran en una jornada mixta y nocturna. Dicho estudio debe ser entregado a la Junta Paritaria de Relaciones Laborales dentro de un plazo de 12 meses.

g. Período de licencia de maternidad: La Dirección de Recursos Humanos del MEP, en un plazo de 12 meses posteriores al depósito de la presente convención colectiva, presentará a la Junta Paritaria de Relaciones Laborales, un estudio que comprenda la factibilidad de ampliar el período de licencia de maternidad para las funcionarias del Ministerio de Educación, mediante una licencia especial a cargo del MEP. El estudio comprenderá la atención y el cuidado requerido en los casos de: nacimientos prematuros, nacimientos de niños y niñas que presentan alguna discapacidad, nacimientos de niños y niñas con enfermedades crónicas y partos múltiples, entre otros.

h. Comisión para la creación de Unidad de Resolución de Conflictos: La Dirección de Recursos Humanos, en conjunto con la Dirección de Gestión y Desarrollo Regional y la Dirección de Asuntos Jurídicos, en un plazo de 12 meses a partir del depósito de la presente convención colectiva, presentarán un estudio para la creación de la Unidad de Resolución Alterna de Conflictos en el MEP

i. Comisión para implementar beneficios no salariales para personal de oficinas centrales: La Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Planificación Institucional, y la Dirección de Asuntos Jurídicos, presentarán ante la Junta Paritaria a más tardar en un plazo de 12 meses, a partir del depósito de la presente convención colectiva, una propuesta para implementar beneficios no salariales a los funcionarios administrativos de Oficinas Centrales del MEP, y de Oficinas Administrativas de las Direcciones Regionales de Educación.

j. Comisión para la revaloración salarial del puesto de supervisor educativo: Con el fin evaluar la situación salarial del puesto de supervisores y supervisoras de educación, el MEP conformará una comisión interdisciplinaria, a la cual corresponderá la emisión de un estudio técnico que permita determinar la viabilidad de la revaloración salarial de la clase de puesto de supervisor educativo, procurando una equiparación proporcional a los ingresos del puesto de director o directora regional de educación. El informe antes indicado deberá ser remitido a la Junta Paritaria de Relaciones Laborales, en un plazo máximo de 4 meses posteriores al depósito de la presente Convención Colectiva.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

El **Viceministro de la Presidencia**, realiza el siguiente comentario:

Valorar si se mantiene o no la fecha del “1° de agosto del 2020”.

**“Artículo 20.- Fortalecimiento de los procesos de capacitación y formación.**

Para reducir de manera gradual la movilización del personal docente, administrativo docente, técnico docente y administrativo en las actividades de capacitación y formación,

el MEP coordinará con la instancia ministerial a cargo de la formación y actualización docente para fortalecer los procesos de capacitación y formación permanente en línea.

En lo que respecta a la capacitación y formación presencial, el MEP coordinará con las instancias competentes a efecto de que los procesos se realicen en cada una de las direcciones regionales de educación (DRE), previendo que éstas cubran al menos el costo de alimentación de todos los participantes.

Asimismo, las convocatorias realizadas por dependencias del nivel central y las direcciones regionales de educación, para procesos de capacitación y formación del personal que labora en los centros educativos, se llevarán a cabo, de manera prioritaria, en las direcciones regionales de educación, las que deberán realizar las previsiones presupuestarias requeridas para cubrir, al menos, los costos de alimentación. En casos calificados se podrán costear otros rubros, a juicio del Director Regional de Educación.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

El **Viceministro de Hacienda**, manifiesta lo siguiente:

De este artículo, se comprende la importancia de la capacitación de personal, sin embargo en las actuales circunstancias y siendo que el artículo no sólo contempla la obligación que deriva del proceso formativo, sino que para el caso de las actividades presenciales, se alude a los costos de alimentación, se estimaría que dados esos compromisos financieros, se deberían de asumir con los recursos que ya tiene asignados el MEP, así como que esas obligaciones se atenderán en la medida de que las posibilidades presupuestarias, así lo permitan.

**“Artículo 22. Organización y financiamiento de actividades artísticas, culturales, deportivas y afines asociadas a la promoción de la participación y la convivencia estudiantil.**

El MEP y la Coalición Sindical (SEC-ANDE-SITRACOME) reconocen la importancia de promover un proceso educativo sustentado en la formación integral del ser humano, escenario que motiva incentivar aquellos programas de alcance nacional dirigidos a promover la sana convivencia, el arte, la cultura, el deporte y las ferias educativas científicas y ambientales, concordantes con la Política Educativa y la Política Curricular vigentes.

El Ministerio de Educación Pública, en conjunto con los sindicatos titulares de la presente Convención Colectiva, iniciará un proceso gradual de estudio e implementación de medidas orientadas a la disminución de la incidencia o impacto de las actividades artísticas, culturales, deportivas y afines, en materia de tiempo efectivo en el aula, el desarrollo de programas de estudio y el exceso de cargas laborales docentes.

En materia de financiamiento de estas actividades, el MEP destinará a nivel presupuestario y de forma anual, un mínimo de mil doscientos millones de colones (1.200.000.000,00). Los recursos antes indicados, se distribuirán y ejecutarán según los lineamientos técnicos que establezca el MEP, propiciando en todo momento dotar a las juntas de educación o juntas administrativas de los recursos necesarios para financiar y promover la participación estudiantil en estas actividades.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

El **Viceministro de Hacienda**, manifiesta lo siguiente:

Varias consultas. ¿Cómo se estableció ese monto de mil doscientos millones? ¿Dicho monto se asume con recursos presupuestarios que el MEP ya tiene asignados?. Además llama la atención que se indica que esos dineros se entregarán a las Juntas de Educación y a las Juntas Administrativas, a este respecto ¿se está considerando el marco legal existente para los recursos que corresponden a dichas Juntas?

**“Artículo 23. Promoción y Capacitación en Resolución Voluntaria de Conflictos.**

El MEP, en coordinación con la Coalición Sindical (SEC-ANDE-SITRACOME), promoverá el uso de procedimientos voluntarios de resolución de conflictos como un instrumento para prevenir situaciones conflictivas, de naturaleza individual y colectiva, con el fin de que las partes cuenten con las herramientas, conocimientos y destrezas para encontrar soluciones de común acuerdo. No obstante lo anterior, se prohíbe expresamente conciliar en conflictos donde se presuma la comisión de faltas relacionadas con abuso o hostigamiento sexual.

Para tales efectos, promoverán procesos de capacitación dirigidos a las directoras y directores de centros educativos, a las supervisoras y supervisores, así como a las asesoras y asesores legales del nivel central y regional. Además, se capacitará a las Secretarías de Asuntos Laborales de las estructuras del SEC-ANDE- SITRACOME y las delegadas y delegados institucionales.

La Dirección de Recursos Humanos, en conjunto con la Dirección de Gestión y Desarrollo Regional y la Dirección de Asuntos Jurídicos, en un plazo de 12 meses a partir del depósito de la Convención, presentarán un estudio para la creación de la Unidad de Resolución Alternativa de Conflictos en el MEP.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

En el último párrafo de este artículo se alude a la creación de una Unidad de Resolución Alternativa de Conflictos, de conformidad con el estudio que al efecto realicen la Dirección de Recursos Humanos, en conjunto con la Dirección de Gestión y Desarrollo Regional y la Dirección de Asuntos Jurídicos, en un plazo de 12 meses a partir del depósito de la Convención. Al respecto sin demeritar la importancia de la misma debe considerarse las competencias de MIDEPLAN para la variante en la estructura, así como que por las actuales circunstancias, se esperaba que esta creación no conlleve la autorización de nuevas plazas.

## **“CAPÍTULO II**

### **SOBRE LA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA Y COMEDORES ESCOLARES**

#### **Artículo 24: Fortalecimiento del Programa de Comedores Escolares.**

El MEP contratará gradualmente a partir del año 2021, cuatro mil cocineras que actualmente laboran en los servicios de comedores escolares, contratadas a plazo fijo por las juntas de educación y juntas administrativas con presupuesto público transferido por el Programa de Alimentación y Nutrición del Escolar y del Adolescente (PANEA).

Tanto la Dirección de PANEA como el Departamento de Recursos Humanos y la Dirección de Planificación Institucional tomarán las provisiones presupuestarias y de nombramiento necesarias, para que la contratación se realice dentro del siguiente cronograma:

#### **AÑO NUMERO DE COCINERAS CONTRATADAS EN EL SISTEMA PÚBLICO**

2021 2.000 (Dos mil cocineras)

2022 2.000 (Dos mil cocineras)

Mientras se produce el traslado paulatino de estas servidoras al sistema público, la Dirección del Programa de Alimentación y Nutrición del Escolar y del Adolescente (PANEA), ejercerá vigilancia para que las cocineras contratadas en las juntas con recursos públicos transferidos de ese Programa, perciban el salario completo asignado por PANEA y se les garanticen todos los derechos laborales que les corresponden, principalmente el derecho de continuidad laboral, que les dará la posibilidad de ingresar a la planilla MEP.

La Dirección de PANEA ejercerá el mismo control, sobre las juntas, para que se respeten los derechos laborales de las cocineras y auxiliares de cocina, contratadas a tiempo parcial, las cuales no pueden trasladarse a la planilla estatal con tiempos fraccionados y deberán permanecer laborando bajo la anterior modalidad de contratación laboral privada a

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

*Decreto N° 41553-MTS*

contratadas por las juntas y financiadas mediante transferencia de fondos públicos de PANEA a las Juntas.

Será requisito para participar en los procesos de nombramiento público, que las cocineras hayan estado contratadas por las juntas en los comedores escolares durante los años 2020, 2021 y 2022 sucesivamente; que previamente renuncien a su nombramiento en la junta y que cumplan con los demás requisitos que establezca la Dirección de Recursos Humanos a ese efecto.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Podría hacerse a manera de transitorio este artículo. Dejar dentro de la Convención Colectiva la inclusión de las servidoras. Pero el proceso de inclusión como un transitorio.

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

¿ Las plazas para asumir el compromiso de realizar la contratación dispuesta en el artículo ya fueron creadas? Se consulta pues en caso de que así no sea, se está ante un Ministerio, al que resultan aplicables las Normas de Ejecución de la Ley de Presupuesto Nacional y la línea en los dos últimos años seguida por los Legisladores ha sido restringir la creación de plazas.

**“Artículo 25: Reconocimiento día de la Servidora de Comedores Escolares:**

Las representaciones sindicales de la Convención Colectiva, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo N° 27063, que establece el día 08 de marzo la celebración del día de la Servidora de Comedores Escolares, promoverán la participación de las servidoras en actividades de reconocimiento y celebración, para lo cual los jefes inmediatos procurarán garantizar su disfrute, sin suspender el servicio esencial de alimentación en el centro educativo.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

¿ A qué se refiere con garantizar el disfrute?

**“Artículo 26.- Acceso del personal docente y administrativo al servicio de comedor.**

El personal docente y administrativo podrá adquirir los alimentos que se preparan en el comedor estudiantil, a un costo equivalente al subsidio otorgado por el MEP más un 15%. Lo anterior de conformidad con los lineamientos dictados por la Dirección de Programas de Equidad.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

No se discrepa de que se otorgue esa posibilidad de que asumiendo un costo los docentes y administrativos puedan adquirir esos alimentos, pero el artículo no señala ¿Cómo se controlara el ingreso de esos recursos, así como quién los administrará y para qué se van a destinar? Extremos que se considera deben quedar claros.

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

Se hace alusión a documentos que no se conocen en la Convención y que eventualmente son el sustento para aprobar un beneficio más allá del subsidio dado por el MEP.

**“Artículo 27.- Programas de Infraestructura.**

El MEP destinará el presupuesto anual necesario para garantizar la sostenibilidad financiera de los programas de infraestructura educativa y mobiliario tradicional y no tradicional de centros educativos, Direcciones Regionales de Educación y Oficinas de Supervisión. El programa de infraestructura contempla mantenimiento de instalaciones existentes, obras nuevas y compra de terrenos.

Para el 2022 el MEP procurara una cobertura de banda ancha de internet a los centros educativos.

La Dirección de Infraestructura y Equipamiento Educativo (DIEE) dos veces al año rendirá un informe ante la Junta Paritaria el cumplimiento de la infraestructura educativa

El MEP reitera el compromiso de velar para que todas las obras nuevas de infraestructura cumplan con la normativa de la Ley 7600; así como el cumplimiento de lo establecido en los artículos 69 inciso d) 97 y 100 del Código de Trabajo; 1 de la Ley general de Salud, 1 de la Ley 7430 del 14 de setiembre de 1994 “Ley de fomento de la lactancia materna” y lo establecido en el decreto ejecutivo número 41080- MTSS- S “Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo” para que en todos los espacios de trabajo de este Ministerio exista un área exclusiva para que las madres puedan amamantar, extraer su leche y dejarla almacenada.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Se comprende la importancia de los compromisos que se consignan en este artículo, no obstante, ante las actuales circunstancias fiscales por las que atraviesa el país, debe reiterarse que es importante que se consigne que los mismos se atenderán con los recursos del presupuesto que ya tiene asignado el MEP, sin requerir de aportes adicionales.

El **Viceministro de la Presidencia**, manifiesta lo siguiente:

Revisar presupuesto, para poder cumplir con *“Para el 2022 el MEP procurará una cobertura de banda ancha de internet a los centros educativos.”*

**“CAPÍTULO III**

**DE LOS COMPONENTES DENOMINADOS ZONAJE, INCENTIVO POR LABORAR EN ZONA DE MENOR DESARROLLO (IDS) Y PELIGROSIDAD**

**Artículo 28- Zonaje.**

Para los efectos de la presente convención colectiva, se entenderá por Zonaje, el componente salarial que se pagará a los servidores del Ministerio de Educación Pública, que laboren en centros educativos ubicados en zonas calificadas como vulnerables, inseguras y/o riesgosas o insalubres, el cual será revisado cada cinco años de acuerdo a los parámetros que fueran establecidos para tal efecto y serán de conocimiento previo a la Junta Paritaria de Relaciones Laborales.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

El **Viceministro de Trabajo**, manifiesta lo siguiente:

Justificar que no es un nuevo derecho, sino ya uno existente y justificable. De acuerdo a la Ley No. 9635.

El **Viceministro de Hacienda y el Viceministro de la Presidencia**, concuerdan con la observación realizada por el Viceministro de Trabajo.

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

Todo lo establecido en este Capítulo III, debe ser conforme a los parámetros definidos por la Ley No. 9635, respecto a pagos calculados sobre el salario base a julio 2018 y demás

términos. En especial, que no se trate de condiciones que impliquen nuevos beneficios, ya que esto es reserva de ley.

**“Artículo 30- Puntaje por asignar y publicidad de la información.**

El puntaje que se asigne a cada centro educativo, se calculará tomando en consideración, los indicadores de salud, económicos, educativos, de peligrosidad, seguridad, y vulnerabilidad de la población estudiantil. La cantidad de puntos será fijada mediante resolución de la Ministra o Ministro de Educación Pública. Esta tabla de Zonaje será publicada en la página Web del Ministerio de Educación Pública, actualizada cuando corresponda, según la metodología establecida para tal fin por la Dirección de Planificación Institucional y avalada por el Despacho Ministerial. Se aclara que para las clases de puestos propiamente docente el salario base equivale a 30 lecciones de su grupo profesional. Se excluye del cálculo cualquier sobresueldo salarial adicional al salario base.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Se recuerda que este tipo de incentivos deben nominalizarse, según Ley 9635.

**“Artículo 31- Hecho generador del derecho:**

Los servidores del Ministerio de Educación Pública tendrán derecho, de conformidad con el artículo 1°, al pago de Zonaje con la sola prestación del servicio en los centros educativos calificados al efecto.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

¿ A cuál artículo 1° se refiere?. Además respecto a este artículo, ver comentario del artículo 29.

**“Artículo 35- Disminución del puntaje. Aplicación general a todo el personal del centro educativo.**

Cuando en la calificación que haga el Ministerio de acuerdo con lo establecido en el artículo 1° del presente reglamento, ocurriera que disminuye el número de puntos asignados a un centro educativo, regirá para todos los funcionarios que laboren en la institución.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

En el segundo párrafo se alude al “ artículo 1° del presente Reglamento” y esto es una Convención Colectiva, debería verificarse si es que se copió de otro cuerpo normativo y no se realizó el ajuste.

**“Artículo 36.- Se anexa el estudio base.**

Se anexa a la presente convención colectiva el documento denominado “Actualización del rubro de zonaje, para el personal que labora en los centros educativos del ministerio de educación pública”.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Una duda ¿Esa actualización se apega a lo normado por el Título III de la Ley 9635 y sus reformas?

#### **“CAPITULO IV**

##### **Transformación del Incentivo Didáctico**

**Artículo 37.- Fortalecimiento del Desarrollo Profesional de los servidores comprendidos en el Título II del Estatuto de Servicio Civil.**

El Ministerio de Educación Pública (MEP), acuerda convertir el reconocimiento del componente salarial pagado a las personas trabajadoras del Título II del Estatuto del Servicio Civil, denominado “Incentivo para el Desarrollo de la Docencia”, a partir del 2021, en un incremento a la base salarial del 2019 equivalente al 12.6%, con el objeto de garantizar la gestión del servicio educativo, promover la carrera administrativa y resguardar las condiciones salariales equitativas, permanentes y con estabilidad jurídica del personal del título II, según clase de puesto y especialidad.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Justificar que ya es un derecho existente y justificable, a partir de la Ley No. 9635.

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

Se coincide con la observación realizada por el Viceministro de Trabajo.

Ahora bien, en el artículo 37 llama la atención que se alude a un reconocimiento porcentual del incentivo y las reformas introducidas a la Ley de Salarios aluden a un reconocimiento nominal.

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

Debe tenerse en cuenta que actualmente lo que corresponde pagar es un 8.33% nominalizado, según Ley 9635. Aquí el pago se está elevando a un 12.6%, de los salarios base del 2019.

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

## “CAPÍTULO V

### **IRRETROACTIVIDAD DE LOS EFECTOS DE LA LEY N° 9635**

#### **Artículo 38.- Irretroactividad de la nominalización**

Las diferencias generadas entre el pago de incentivos de naturaleza porcentual e incentivos de naturaleza nominal, ocurridas con motivo de la falta de adaptación en tiempo y condiciones técnicas del Sistema Integra Dos, a las disposiciones y plazos presentes en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635, no serán atribuibles, ni imputable su reintegro a las personas trabajadoras del MEP y por consiguiente, no se considerarán sumas giradas de más.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

La procedencia de lo que se pretende establecer en el artículo 38 debe ajustarse a la jurisprudencia administrativa y judicial que en torno al Título III de la Ley 9635 ya ha sido emitida e inclusive se recomendaría verlo con MIDEPLAN, en su condición legal de rector de empleo público.

**“TÍTULO V.**

**DE LAS CONDICIONES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO CAPÍTULO I.**

**DERECHOS Y GARANTIAS LABORALES**

**Artículo 39. De los concursos Internos.**

El MEP podrá realizar cada dos años, a partir del depósito de la presente Convención, concursos internos para llenar las vacantes de los puestos correspondientes al artículo 15, párrafo sexto del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Respecto al artículo 39, se estima importante contar con el criterio de la Dirección General del Servicio Civil (DGSC).

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

Se aclara que respecto a los puestos de artículo 15, el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil faculta a las instituciones a realizar concursos, por ende la DGSC no tendría observaciones sobre la periodicidad con que se gestionen estos a lo interno del MEP.

**“ARTÍCULO 40.- Permuta y traslados.**

De acuerdo con el artículo 3 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, inciso v) se entiende por permuta: **“el intercambio de puestos de igual o distinta clase, entre dos servidores regulares, con la anuencia de éstos y de las respectivas jefaturas, siempre y cuando reúnan los requisitos de la clase de puesto que se pretende permutar”**.

Asimismo, conforme lo regula el inciso u), del mismo cuerpo normativo, se entiende por traslado: **“el paso de un servidor regular de un puesto a otro del mismo nivel salarial”**,

Ambos movimientos de personal, se regirán por las siguientes disposiciones:

- a. Cuando se trate de puestos de igual clase, se requerirá únicamente la anuencia de los servidores afectados.
- b. Si se tratara de puestos de clase diferente, se requerirá, además de lo señalado en el inciso anterior, la aprobación de la Dirección General del Servicio Civil, la

que deberá determinar si los servidores afectados, reúnen los requisitos respectivos".

- c. Los traslados y reubicaciones podrán ser acordados unilateralmente por la Administración, siempre que no se cause grave perjuicio al servidor.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Las disposiciones de los movimientos de permuta, indicados en los incisos a y b, no son conformes con lo señalado en el artículo 22 del Reglamento al Estatuto, pues las jefaturas deben ser parte del movimiento que se quiera implementar.

**“Artículo 41.-Interinos.**

La Dirección de Recursos Humanos del MEP, coordinará con la Dirección del Servicio Civil, la elaboración de un estudio que permita hacer efectivo el procedimiento establecido en el Decreto Ejecutivo número 41261 del 23 de agosto del 2018, para nombrar en propiedad a los funcionarios interinos de los estratos docente y administrativo del Ministerio de Educación Pública (Título primero y título segundo del Régimen de Servicio Civil) que actualmente ocupen plazas vacantes en las que hayan estado nombrados por dos años o más o que hayan ocupado interinamente, por ese mismo período, plazas por sustitución o en suplencia de un servidor que luego por su pensión, renuncia, ascenso, traslado o cualquier otro movimiento de personal, haya dejado la plaza vacante. Dicho estudio deberá presentarse a la Junta Paritaria de Relaciones Laborales en un año plazo a partir del depósito de la presente convención colectiva de trabajo.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Respecto al artículo 41, también se considera importante conocer el criterio de la DGSC.

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

La Sala Constitucional ha señalado, sobre este tema, de forma reiterada, que el derecho a ocupar un cargo público no se adquiere con el simple transcurso del tiempo, sino por tener la idoneidad comprobada, de conformidad con el artículo 192 de la Constitución Política, aunado a esto, la Ley N.º 9871, la cual reforma el artículo 55 de la Ley del Estatuto del

Servicio Civil, estableció como obligatorio el examen de idoneidad en los requisitos de ingreso a la carrera docente, lo cual debe considerarse también.

**“Artículo 45. Viviendas escolares.**

En atención a las disposiciones presentes en el Decreto Ejecutivo N° 6599-E, denominado “Reglamento para el Uso de las Viviendas Escolares”, el MEP propiciará mediante los recursos presupuestarios y mecanismos de contratación administrativa a su disposición, la adquisición, construcción o mejora de inmuebles destinados a viviendas escolares en aquellas comunidades educativas que cumplan con las condiciones para gozar del beneficio.

Sobre esta materia el MEP asume el compromiso de realizar un estudio integral de la situación actual y la normativa aplicable en materia de viviendas escolares. Este estudio será presentado a la Junta Paritaria para su análisis y se realizará en un plazo no mayor a los doce meses contados a partir del depósito de esta Convención.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Se mantiene la línea de anteriores observaciones, en cuanto a que estas obligaciones deben ser atendidas con los recursos presupuestarios que ya tiene asignado el MEP, sin requerir de la dotación de sumas adicionales.

**“Artículo 47. Sobre los jubilados:**

El Ministerio de Educación Pública y los sindicatos titulares reconocen las invaluable contribuciones que las personas pensionadas y jubiladas hicieron y pueden seguir haciendo al mejoramiento del sistema educativo y de la comunidad nacional, por tanto:

1. En coordinación con el IDP y JUPEMA realizarán talleres, charlas y otras actividades de preparación para la jubilación de las personas amparadas por esta Convención.
2. Igualmente, con el apoyo del IPD y JUPEMA, brindarán capacitación a estudiantes y trabajadores (as) del MEP en materia del Ciclo de Vida y normativa nacional e internacional de los derechos de las personas adultas mayores
3. El MEP promoverá en lo posible, la incorporación de las personas jubiladas y pensionadas del Magisterio, en diferentes actividades del calendario escolar: ferias científicas, festival internacional de las artes, Programa Convivir, DARE y otros;

4. El MEP promoverá convenios con las entidades competentes, JUPEMA, CCSS y otros, con el fin de desarrollar programas de apoyo profesional, sea de carácter psicológico, recreativo o similar, para personas pensionadas y jubiladas.
5. El MEP incluirá en el Calendario Escolar, el 15 de junio como “Día mundial de toma de conciencia contra el abuso y maltrato en la vejez”.
6. Se declarará el 1° de octubre de cada año, como “Día de la Persona Jubiladas del Magisterio Nacional”
7. El MEP se compromete a pagar de oficio las prestaciones legales del personal que tramita su pensión o jubilación, en un plazo no mayor de dos meses. El plazo se contará desde la cesación del contrato de trabajo.
8. Las certificaciones para efectos de trámite de pensión se otorgarán en un plazo de mayor de diez días contados a partir de la fecha de su solicitud.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Con el numeral 7 de este artículo no se cuestiona el derecho al pago de las prestaciones de quienes se pensionan, pero llama la atención que el MEP se esté comprometiendo a un pago de oficio, cuando en su mayoría, en las instituciones se da la presentación de un reclamo para proceder a gestionar el mismo.

**“Artículo 48. Descanso de Semana Santa.**

Se conviene otorgar, durante los días laborales (lunes, martes y miércoles) de Semana Santa, en los cuales los centros educativos permanecen cerrados, descanso con goce de salario a las personas trabajadores del Ministerio de Educación Pública, con el propósito de reconocer el aporte de estas personas al fortalecimiento de la educación pública costarricense; con excepción de aquellas clase de puesto que por naturaleza de sus funciones deban laborar para resguardar los bienes públicos.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

No existe fundamento para que no sean descontados de las vacaciones. Como en toda la Administración Pública.

El **Viceministro de Hacienda y el Director General del Servicio Civil** concuerdan con la observación realizada por el Viceministro de Trabajo.

**“Artículo 49. Celebración del 15 de setiembre.**

En el marco de la celebración de la semana cívica y el aniversario de la independencia nacional, el MEP reconocerá la labor realizada por el personal de centros educativos y direcciones regionales de educación en materia de ejecución de las actividades propias del día 15 de septiembre. En razón de lo anterior el MEP otorgará, en beneficio del personal docente, administrativo docente, técnico docente y administrativo de todos los niveles, modalidades y centros educativos, licencia con goce de salario para el día hábil siguiente al día 15 de septiembre de cada año.

El personal de direcciones regionales de educación que participe de forma activa en la ejecución de las actividades propias del día 15 de septiembre, se beneficiará de la licencia con goce de salario antes indicada.

Para los supuestos en que las actividades asociadas a la semana cívica y el aniversario de la independencia nacional, correspondan a días no hábiles, el MEP mediante circular o instrumento afín, validado de previo por la junta paritaria, propiciará la distribución equitativa del personal entre las diferentes celebraciones, garantizando en todo momento el correcto desarrollo de las actividades y el disfrute de la licencia prevista en el párrafo primero de este artículo.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Siempre y cuando exista una participación activa y comprobable de quién ostentará el permiso.

**“Artículo 51. Estudio de factibilidad para la administración del fondo de cesantía.**

Las partes acuerdan solicitar la asesoría técnica de la Caja de Ahorro y Préstamo de la ANDE y de la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, para elaborar un estudio jurídico, financiero y actuarial que sirva de base para formular una propuesta de administración de los fondos de cesantía correspondiente al personal del MEP.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

¿Cuál es este Fondo? Y si el mismo corresponde a recursos del presupuesto nacional, dispuestos para atender el pago del auxilio de cesantía, se cuestiona la viabilidad de esta disposición.

**“Artículo 53.- Habilitación de la modalidad de Teletrabajo para el personal administrativo de centros educativos en períodos de receso o vacaciones del curso lectivo.**

El Ministerio de Educación Pública establecerá lineamientos para garantizar la asignación de la modalidad de teletrabajo para el personal administrativo de centros educativos en períodos de receso o vacaciones del curso lectivo. La asignación de la modalidad se realizará a su vez según las disposiciones presentes en el artículo 54 de esta Convención Colectiva. Los directores y directoras de centros educativos, en atención a los lineamientos MEP vigentes, otorgarán la modalidad de teletrabajo al personal administrativo de centros educativos cuyos funciones o clase de puesto resulten teletrabajables.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

El otorgamiento de la modalidad del teletrabajo debe ajustarse no sólo a lo que disponga en la Convención, sino también al marco legal ya existente.

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

Y que estén acordes a la Ley N° 9738 del 18 de septiembre del 2019, Ley para regular el teletrabajo.

**“CAPITULO III PERMISOS Y LICENCIAS**

**Artículo 58: Permisos sin goce de salario para personas con nombramiento interino en el MEP**

El MEP otorgara permisos sin goce da salario hasta por treinta días, a personas con nombramiento interino en el MEP de título primero y título segundo, siempre que no exceda el periodo de su nombramiento. Lo anterior para atender asuntos personales, previo trámite de solicitud del interesado y aprobación por parte del MEP, cuando la sustitución del funcionario o funcionaria docente sea superior a cinco días hábiles deberá acordar con su jefatura inmediata la implementación del respectivo informe de seguimiento pedagógico y desarrollo del proceso educativo de la población estudiantil a su cargo.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

El **Viceministro de la Presidencia**, señala que se debe revisar que esté acorde a lo que indica la DGSC.

**“Artículo 60: Licencia por fallecimiento de los abuelos y abuelos:**

El MEP reconocerá una licencia de tres días hábiles por fallecimiento del abuelo o abuela de la persona trabajadora.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

¿Esta es una licencia con goce de salario y por qué de 3 días? En otras instituciones no existe una licencia para el fallecimiento de estos parientes. Además el plazo es muy extenso.

El **Director General del Servicio Civil**, señala que se considera excesiva esta licencia.

**“Artículo 62. Licencia por Lactancia.**

La licencia por lactancia se podrá otorgar hasta por un mínimo de veinticuatro meses, y se podrá extender siempre y cuando la misma sea recomendada por certificado médico, de conformidad con la normativa vigente.

El MEP otorgará una hora como derecho de lactancia por cada una de las personas recién nacidas producto de un parto múltiple de conformidad en lo dispuesto en el voto N 2013-006703 de las diez horas y veinte minutos del 17 de mayo del 2013 de la Sala Constitucional.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

La redacción no es clara, ¿Por licencia por lactancia, se refieren a la hora de lactancia que usualmente se otorga cuando la funcionaria reingresa a laborar después de la Licencia de Maternidad? Si es así debería quedar más claro, pues parece que son distintas.

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

Establecer un mínimo de 24 meses es excesivo. Debe ser el certificado médico que se aporte el que defina tanto mínimos como máximos.

**“Artículo 63. Licencia de paternidad.**

Todo trabajador, a partir del nacimiento o adopción de sus hijos e hijas tendrá derecho a una licencia con goce de salario de un mes. En el caso de adopción, el trabajador deberá presentar certificación de la sentencia aprobatoria emitida por el Juez de Familia.

La Dirección de Recursos Humanos del MEP, en un plazo de 6 meses a partir del 1° de agosto del 2020, presentará a la Junta Paritaria de Relaciones Laborales, un estudio para determinar la factibilidad de ampliar el periodo de licencia de maternidad para las funcionarias del Ministerio de Educación, mediante una licencia especial a cargo del MEP

En caso de fallecimiento de la madre y en tutela de los derechos de la persona recién nacida, el MEP otorgará a favor del padre, una licencia por un periodo de tres meses, para el cuidado de la persona recién nacida. Dicha licencia, sustituye las normadas en el artículo 33 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y la licencia del párrafo primero de este artículo.

Igual norma aplicará en el caso de que por partos múltiples, la madre fallezca durante el parto o inmediatamente al mismo, el padre disfrutará la licencia por el plazo de tres meses, sumándole al efecto por dicha condición un mes por cada uno de sus hijos. Lo anterior conforme lo dispuesto En el artículo 40 del Reglamento del seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Sobre la ampliación de la licencia de maternidad, mediante lo que se denomina una “ licencia a cargo del MEP” podría ser importante considerar el marco legal existente.

**“Artículo 65. Permiso para asistir a consulta o cita médica.**

Toda persona trabajadora del MEP que deba asistir a consulta o cita médica en la CCSS, en el INS o médico particular (según circular N° DRH-2731-2015-DIR) sin que medie incapacidad, contará con permiso con goce de salario. Para tales efectos, la persona trabajadora está en la obligación de comunicar previamente a la Jefatura inmediata y presentar el comprobante del tiempo utilizado para ello, emitido por la entidad correspondiente.

Igualmente las personas trabajadoras contarán con permiso con goce de salario, cuando deban asistir a consulta o cita médica en la CCSS, INS o médico particular (según circular N° DRH-2731-2015-DIR) acompañando a sus hijos o hijas menores de edad, o mayores con alguna discapacidad, los padres adultos mayores, su cónyuge, compañera o compañero,

sin que pueda darse ninguna discriminación en razón de su orientación sexual o identidad de género.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Deben estipularse criterios de razonabilidad, según sea el lugar donde labore la persona y adonde deba desplazarse.

**“Artículo 71. Comisiones Regionales de Salud Ocupacional en el MEP.**

Cada Dirección Regional de Educación del MEP, contará con una Comisión de Salud Ocupacional, integrada paritariamente, cuyas funciones se establecerán de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo y el Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional, Decreto Ejecutivo No. 18379- MTSS.

Los miembros de las Comisiones Regionales de Salud Ocupacional, contarán con el permiso con goce de salario para asistir a las sesiones de trabajo, previa comunicación a su Jefatura inmediata para la justificación de la ausencia al trabajo ordinario.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

Aplicando criterios de razonabilidad y proporcionalidad, además, las jefaturas deberían tener la potestad de denegar permisos cuando se constate con elementos objetivos que se esté incurriendo en abusos, la redacción queda muy abierta, no se indica cada cuánto son las sesiones, la duración de las mismas.

**“TÍTULO VIII. DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 85. Prórroga, denuncia, revisión, consulta y vigencia.**

Esta convención rige por el plazo de tres años a partir de su depósito. La misma puede prorrogarse automáticamente por trienios, si las partes no la denuncian dentro del plazo establecido para tal efecto en el Código de Trabajo. Si denunciada la Convención y expirado su plazo de vigencia, las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otra Convención, o se suspendiera el proceso de negociación, ésta se entenderá prorrogada en su totalidad hasta la entrada en vigor de la siguiente, con total independencia de la negociación de otras condiciones económicas y retributivas, fundadas en convenios complementarios, o realizadas con anterioridad, que mantienen su vigencia.

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

*Decreto N° 41553-MTS*

Los acuerdos de la Junta Paritaria, que incorporen nuevos derechos o procedimientos adicionales a los dispuestos en esta convención, se tendrán por incorporados a la misma y tendrán la misma eficacia y aplicabilidad que el resto de las normas del presente convenio, y podrán incorporarse a la convención colectiva por una adenda, si así lo determina la Junta Paritaria de Relaciones Laborales.

En adelante toda denuncia de esta convención colectiva debe ser redactada de manera unitaria por todos los sindicatos que integren la coalición, salvo cuando la denuncia sea dispuesta unilateralmente por el MEP, conforme lo dispuesto por el Código de Trabajo.”

**Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:**

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

En unos de los párrafos de esta norma se señala que los acuerdos que incorporen nuevos derechos se tendrán por incorporados a la Convención. Al respecto, a manera de observación debe considerarse por ejemplo en relación con la creación de incentivos, lo dispuesto por el Título III de la Ley No. 9635.

En fe de lo anterior, firmamos el día 12 de octubre del 2020:

Ricardo Marín Azofeifa  
**Viceministro de Trabajo**  
**Presidente de la Comisión**

Isaac Castro Esquivel  
**Viceministro de Egresos**  
**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**