

*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

Decreto N° 41553-MTSS

De conformidad con los acuerdos tomados en sesión N° 4 celebrada el martes 24 de noviembre del año 2020 en modalidad virtual, 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 presentado por la Gerencia General de Correos de Costa Rica, mediante el Oficio N° GG-989-2020 del 26 de agosto 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**

Asesor Jurídico de la Comisión:

- Sr. Ricardo Vargas Vásquez, **Procurador de la Función Pública, Procuraduría General de la República**

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 presentado por la Gerencia General de Correos de Costa Rica

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:

“ARTICULO 2. La presente Convención Colectiva tiene carácter de Ley Profesional para:

- a) Las partes que la suscriben.*
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigencia trabajen para Correos de Costa Rica, S.A.*
- c) Los que en el futuro entren a trabajar a Correos de Costa Rica, S.A.”*

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Respecto a este artículo debe tenerse presente la aplicación del marco legal vigente. Obligación que alcanza más trascendencia en lo que se refiere a los funcionarios que se ajusten a lo establecido en el inciso c).

“ARTICULO 8. Correos de Costa Rica, S.A. podrá reformar la reglamentación laboral interna existente, sin perjuicio de los derechos adquiridos de los trabajadores y respetando las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo y del Código de Trabajo.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Los derechos adquiridos no pueden ser contrarios a la Ley general. Con el tema de derechos adquiridos, las Convenciones Colectivas deben considerar lo dispuesto por la Ley 9635, y las consideraciones vertidas por la Sala Constitucional y la Procuraduría General de la República en su jurisprudencia administrativa.

“ARTICULO 9. Los trabajadores tendrán las obligaciones y los derechos que deriven de su relación de trabajo a partir de sus contratos individuales, de disposiciones contenidas en el Manual de Políticas laborales, el Código de Ética y Gobernanza, del Código de Trabajo, de la Constitución Política y de los Convenios Internacionales de la OIT ratificados y vigentes en Costa Rica.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Deben incluirse las reformas a la Ley de Salarios dispuestas en el Título III de la Ley 9635.

“ARTÍCULO 11. Todo trabajador que se contrate por tiempo indefinido tendrá un periodo de prueba de tres meses. Dentro del período de prueba cualquiera de las partes podrá ponerle fin al contrato de trabajo sin previo aviso y sin responsabilidad de ninguna especie, salvo los extremos reconocidos por Ley.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS**

Es una norma general del Código de Trabajo. No genera ningún beneficio para el trabajador.

“ARTICULO 16. Las funciones, deberes y responsabilidades asumidas por los trabajadores responderán a lo establecido en el Manual vigente y la naturaleza del cargo; en ningún caso devengarán un salario inferior al salario mínimo de decretado por el MTTTS para la clase de puesto de referencia.

Los colaboradores de la Empresa deberán realizar aquellas funciones que sean compatibles con el perfil del cargo que ocupan (que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que formen parte de los servicios que le corresponde brindar), ya sea en la dependencia en la que formalmente se encuentren nombrados o en cualquier otra que se requiera, atendiendo a la necesidad del servicio y el buen manejo y aprovechamiento de los recursos humanos.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

En cuanto a la redacción del primer párrafo, se recomienda que se indique de la siguiente manera: *“...en ningún caso devengarán un salario inferior al salario mínimo establecido en el Decreto de Salarios Mínimos vigente para la clase de puesto de referencia”*.

“Capítulo IV: DE LA JORNADA Y EJECUCION DEL TRABAJO

ARTICULO 17. La jornada máxima semanal de trabajo será de: cuarenta y ocho horas diurnas (8 horas diarias); treinta y seis nocturnas (6 horas diarias) y cuarenta y dos mixtas (7 horas diarias. No obstante, en condiciones no insalubres ni peligrosas la jornada diurna podrá ser de hasta 10 horas diarias y la jornada mixta de hasta 8 horas diarias, siempre con un máximo de 48 horas semanales.

Los trabajadores que al entrar en vigencia esta convención tengan una jornada inferior la mantendrán.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

El exceso sobre dicha jornada diaria será cancelado a los trabajadores como tiempo extraordinario, de conformidad con lo dispuesto por el Código de Trabajo y las regulaciones internas correspondientes a la solicitud y autorización de la jornada extraordinaria.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

De este artículo llama la atención que se señale que quienes tienen una jornada inferior al momento de entrar en vigencia esta Convención la mantienen. Este extremo debe revisarse y ajustarse a los imperativos legales vigentes, conforme a los cuales las situaciones preexistentes deben cambiarse para ser acordes con el marco legal vigente.

“ARTICULO 18. Para asegurar la buena prestación y continuidad de los servicios que brinda, la Empresa podrá implementar jornadas de trabajo de tiempo parcial o reducido, así como cualquier otro esquema de jornada y horario de trabajo, siempre y cuando se respeten los límites y derechos que sobre el tema establece el Código de Trabajo.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Debería quedar claro que como consecuencia de estos cambios no se generan obligaciones pecuniarias.

“CAPITULO V: DEL SALARIO Y EL AGUINALDO

ARTICULO 20. Correos de Costa Rica, S.A. no podrá tomar ninguna medida que afecte en forma descendente el sueldo de sus empleados en perjuicio de los contratos de trabajo, salvo en los casos en que sea necesario proceder con la figura de la reasignación descendiente o a la baja, conforme a la cual, la Empresa podría trasladar a una persona a

un puesto con un salario inferior, sin perjuicio de la indemnización que resulte pertinente cuando ello corresponda.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Respecto a la indemnización tomar en cuenta los cambios establecidos en el Título III de la Ley 9635. Se debe atender lo correspondiente al Debido Proceso.

“ARTICULO 21. Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás trabajadores de igual o similar clase de puesto, sin discriminación alguna por razones indicadas en el artículo 404 del Código de Trabajo. En el caso de que la Empresa implemente otros sistemas de remuneración, estos deberán atender al principio de no discriminación.

Los reajustes de salario a los trabajadores por concepto de reasignación; reclasificación o transformación de clases de puestos serán independientes de los aumentos que se establezca a los salarios de los trabajadores.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

En lo que le resulte aplicable tomar en cuenta las restricciones que por contención del gasto se encuentran vigentes en relación con reasignaciones y otras.

“ARTICULO 22. Toda labor extraordinaria que presten los trabajadores, antes o después de la jornada habitual, en virtud de orden o autorización de jefaturas facultadas para tal efecto, será remunerada de acuerdo con lo que establece el Código de Trabajo. En ningún caso se podrá compensar el pago de trabajo extraordinario, liberando al trabajador en su

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

jornada ordinaria de la prestación de servicios, en igual número de horas que las extraordinarias laboradas.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Tanto en relación con este artículo como con el artículo 23, sería oportuno que queden expresamente establecidos, por lo menos de una forma general los supuestos en que se genera la posibilidad de laborar tiempo extraordinario.

“ARTICULO 23. Si los trabajadores son requeridos para laborar un día de descanso o feriado, Correos de Costa Rica pagará el doble del salario correspondiente a las horas trabajadas, de conformidad con la modalidad de pago.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Se reitera el comentario anterior. Definir en qué casos se haría este requerimiento si por exceso de trabajo o por alguna situación excepcional. Que exista un plazo para solicitarle al trabajador laborar ese día.

“ARTICULO 24. Para realizar los ajustes de salarios para los empleados de Correos de Costa Rica, S.A. se considerará el incremento salarial que acuerde el Consejo Nacional de Salarios. Asimismo, se podrán considerar variables como la valoración de puestos e indicadores de desempeño.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

No queda claro a qué se refieren con variables como valoración de puestos e indicadores de desempeño.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

En vista de que el incremento de salarios que decreta el Consejo Nacional de Salarios ya tiene incorporado un reconocimiento por productividad, cualquier otro beneficio salarial debe ser excepcional, debidamente documentado y justificado. Si por beneficio salarial se entendiera un incentivo, debe recordarse y señalarse expresamente que con respecto a la creación y reconocimiento de los mismos, aplica lo dispuesto por el título III de la Ley 9635 y sus reformas.

“ARTICULO 25. Los trabajadores que tengan que asumir temporalmente puestos de categoría superior a los que tengan asignados, serán remunerados adicionalmente con un cien por ciento de la diferencia de remuneración entre su puesto y la del puesto desempeñado temporalmente. Lo anterior será aplicado en los términos y bajo los supuestos y condiciones en que la normativa interna regule la materia.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

No queda claro si es el supuesto de ascensos interinos o si lo que se pretende regular es un recargo de funciones, debería precisarse. En caso de que sea un recargo, respecto al mismo deben considerarse las disposiciones vigentes.

Se hace referencia a la normativa interna que regule la materia, pero la misma se desconoce, se deberían establecer en la Convención Colectiva los parámetros generales y necesarios para el funcionamiento de esta figura, de no ser así, la normativa referida podría contener aspectos que eventualmente podrían ser abusivos o no encontrarse conforme a derecho.

“ARTÍCULO 26. Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a un salario adicional en el mes de diciembre de cada año. Dicho salario será calculado con base en el

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios recibidos por el funcionario durante período utilizado para el cálculo.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Esta erogación adicional de dinero no está asociada a ninguna conducta predeterminada deseada.

¿Cuál es el período utilizado para el cálculo? se debe indicar de manera expresa.

“CAPITULO VI: PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO Y PERMISOS CON GOCE DE SALARIO

ARTICULO 27. Los permisos con goce de salario que concede Correos de Costa Rica, S.A. de conformidad con lo dispuesto en la presente Convención Colectiva, no interrumpirán la continuidad de trabajo, y por tanto el beneficiario que los disfrute conservará plenamente todos los derechos establecidos en las leyes y reglamentos aplicables, la presente Convención Colectiva y demás regulaciones derivadas de la antigüedad en el servicio.

Los permisos sin goce de salario suspenderán la relación laboral con las consecuencias legales que de ello se derive.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Los permisos sin goce de salario no deben de suspender la relación laboral. Es lógico para el cálculo de algunos rubros no se computará (aguinaldo, vacaciones, etc). Pero para efectos de antigüedad debería de reconocerse el tiempo. Sería regresivo no hacerlo.

“ARTICULO 29. Correos de Costa Rica, S.A. podrá conceder permiso sin goce de salario a los trabajadores que estén cursando estudios superiores en el país, conforme a la normativa interna que regule la materia. Lo anterior según las posibilidades e intereses de la Empresa.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Indicar tanto el plazo mínimo como el máximo.

SECCIÓN II. PERMISOS CON GOCE DE SALARIO

ARTICULO 30. Todo servidor tendrá derecho a permiso con goce de salario, en los siguientes casos:

- 1. Cinco días hábiles por contraer nupcias. El trabajador deberá aportar fotocopia del acta de matrimonio.*
 - 2. Cinco días hábiles por muerte de: cónyuge, compañero o compañera de hecho, hijos, padre, madre y hermanos. El trabajador deberá aportar el acta de defunción del familiar.*
 - 3. Un día hábil por muerte de abuelos, nietos y suegros. El trabajador deberá aportar el acta de defunción del familiar.*
 - 4. Tres días hábiles por paternidad por cada nacimiento o adopción de un hijo. El trabajador deberá aportar el acta del nacimiento o de adopción*
 - 5. Hasta ocho días a los colaboradores que sufran alguna situación catastrófica o calamidad doméstica, incendio, inundación, terremoto, derrumbes, entre otros.*
- El trabajador deberá presentar certificación emitida por la autoridad oficial competente que evidencie el tipo de siniestro sufrido; solicitud del colaborador y visto bueno de parte*

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

su Jefatura.

La Empresa podrá colaborar con una ayuda económica según la disponibilidad presupuestaria. Lo anterior solamente en casos calificados del colaborador que así lo requiera y que éste no tenga otros bienes a su nombre, todo previa constatación y aprobación de la Empresa.

6. El tiempo que abarque el comprobante de asistencia a una cita médica en algún centro de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros o médico privado, así como una hora antes y una hora posterior a la cita, como tiempo prudencial para el traslado hacia o desde el centro de salud. El tiempo que supere dicha concesión será deducido del salario devengado.

El trabajador deberá comunicar con al menos 3 días hábiles de anticipación la hora y fecha de la cita o diligencia en el centro médico a la jefatura inmediata y, posterior a la diligencia, se deberá presentar el debido comprobante.

7. El tiempo necesario para asistir a una audiencia judicial en la que haya sido convocado por la autoridad respectiva (un día o lapso de jornada según se requiera). Lo anterior deberá ser comunicado de previo a la jefatura inmediata el día hábil siguiente de recibida dicha citación, aportando la misma y, posterior a la diligencia, se deberá presentar el comprobante de asistencia.

8. El tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones nacionales y consultas populares bajo la modalidad de referéndum.

9. El día de las elecciones nacionales, aquellos colaboradores que han sido debidamente nombrados por el Tribunal Supremo de Elecciones como miembros de Juntas Receptoras de Votos y que ese día le corresponda laborar. El trabajador deberá aportar el nombramiento del Tribunal, al día hábil siguiente al que sea notificado.

10. Cuando los colaboradores sean designados por la Empresa para participar en congresos, seminarios o cursos de capacitación dentro o fuera del país. El trabajador deberá presentar la constancia de participación o aprobación según sea el caso.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

El disfrute de los permisos indicados en los incisos del 2 al 5, ambos inclusive, deberá iniciarse dentro del plazo de diez días hábiles al acontecimiento que le da origen, salvo en el caso de matrimonio, que podrá iniciarse hasta un mes después de la fecha en que se contrajo matrimonio.

Sin perjuicio de lo indicado, la Empresa podrá establecer mediante reglamentos, políticas o directrices, las pruebas, documentos o constancias que el funcionario debe presentar -y el plazo para ello-, para ser beneficiario de los permisos indicados.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

En el caso del inciso 5) de esta norma que indica “Hasta 8 días”, cómo y quién define la cantidad de días, de la redacción no queda claro si es la Jefatura o si esta lo que hace es dar un VB°. En este sentido debería quedar más claro. Además este tipo de beneficio no existe en otras instituciones. Tampoco se indica si son días hábiles o naturales. Si fueran hábiles, se considera exceso, semana y media, pues no todos los siniestros son de la misma dimensión, en este caso se sugiere poner como máximo 5 días hábiles, y sujeto a valoración de cada caso.

En este mismo inciso se contempla la posibilidad de que la empresa realice un aporte económico, si bien se indica que será cuando el trabajador lo requiera y en casos muy calificados, pero no queda claro los controles que se aplican cuando se acude a esta posibilidad, extremo que podría considerarse.

En los puntos que se indica “tiempo necesario”, se debe hacer alusión más a establecer parámetros para definir ese tiempo, la palabra “Necesario” podría ser muy subjetiva y prestarse para abusos.

Punto 10, indicar tiempos máximos de duración.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

Es importante fijar un plazo para presentar la documentación que se estipula en los diferentes incisos de este artículo.

“ARTICULO 31. La empresa, otorgará permiso con goce de salario a sus trabajadores para el ejercicio de la función sindical de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. A un dirigente o delegado de cada una de las organizaciones firmantes, un día hábil por quincena para atender labores de organización, proselitismo y otras de carácter sindical.

2. Cuando sea necesario, un día por semana para los miembros de la Junta Directiva de los Sindicatos que lo requieran para atender las reuniones de la Junta Directiva Nacional o Seccional, o de las Federaciones o Confederaciones sindicales en las cuales resulten electos. El beneficiario deberá acreditar ante la Empresa su participación.

El disfrute de las licencias de los puntos 1) y 2) no podrá coincidir en una misma semana en un mismo trabajador.

3. La Empresa concederá permiso con goce de salario a los trabajadores afiliados de las organizaciones, para que puedan asistir a las Asambleas ordinarias y extraordinarias que sean convocadas por las organizaciones, siempre y cuando no se afecte la continuidad del servicio. La solicitud de permiso deberá ser presentada a la Empresa por lo menos con cinco días hábiles de anticipación.

La asistencia de los trabajadores a las asambleas para las cuales se les otorga permiso, debería hacerse constar ante la Empresa por parte del Sindicato, con el fin de que no se utilice el tiempo en otros fines.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Sobre la asistencia a Asambleas, se considera que el permiso con goce se puede conceder media jornada.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

“ARTICULO 32. La Gerencia General de Correos de Costa Rica, S.A. podrá conceder permiso con goce de salario a los trabajadores para que asistan a cursos, seminarios, congresos sindicales cuando así lo soliciten las organizaciones sindicales que suscriben esta convención colectiva. Lo anterior siempre y cuando no se afecte la continuidad del servicio que presta la Empresa.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

No se establecen parámetros para conceder estos permisos, no se comparte dejar el texto con la redacción actual.

“ARTICULO 33. Cuando trabajadores de Correos de Costa Rica sean designados para participar en congresos, seminarios o cursos de capacitación en el extranjero, Correos de Costa Rica, S.A. podrá financiar dichos gastos, siempre que la Junta Directiva estime, que las actividades son de interés para la Empresa. Con relación al pago de los mismos, Correos se regirá por lo dispuesto por el Reglamento de Viáticos de la Contraloría General de la República.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Las disposiciones propuestas en el artículo están sujetas a la disponibilidad presupuestaria. Además, se recomienda corregir el nombre del Reglamento de la Contraloría.

“CAPITULO VII: VACACIONES Y DIAS FERIADOS

ARTICULO 34. Los trabajadores gozarán de vacaciones anuales las cuales serán obligatorias. Se pagarán con base en el último salario base, más el promedio de las otras remuneraciones de naturaleza salarial ordinarias y extraordinarias, devengadas durante las últimas cincuenta semanas anteriores a la fecha en la que se obtuvo el derecho.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Debería de quedar claro que la referencia a la forma de pago, no significa que se permite la compensación de vacaciones, sino que es una referencia.

“ARTICULO 35. El disfrute del período de vacaciones se interrumpirá en los siguientes casos:

- 1. Por incapacidad de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros.*
- 2. Por razones imperiosas del servicio debidamente fundadas y comprobadas.*
- 3. Por entrar en el disfrute de licencias, permisos o derechos derivados de la presente Convención Colectiva o de otra normativa interna o externa aplicable.”*

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Del inciso 2) no queda claro cuáles derechos derivados de la Convención Colectiva podrían generar una interrupción de las vacaciones.

“ARTICULO 39. En los casos en que a los trabajadores que conduzcan vehículos de Correos de Costa Rica, les sean impuestas multas de tránsito por deficiencias del automotor, la Empresa asumirá el pago de la multa correspondiente.

Cuando un trabajador sea declarado culpable en sede judicial, con sentencia condenatoria en firme, por un accidente de tránsito mientras conducía un vehículo de la Empresa, la Institución podrá iniciar un procedimiento tendiente al cobro del deducible que ésta deba pagar al Instituto Nacional de Seguros por los daños ocasionados o el monto total en el caso de que el seguro no pueda ser utilizado por razones imputables al trabajador.

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

Lo anterior es independiente de las consecuencias disciplinarias y de otras responsabilidades civiles (de reintegro) o penales que el hecho pueda acarrearle.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Cuando las multas de tránsito obedecen a descuido o negligencia de la persona trabajadora, esta debe asumir su pago.

“ARTICULO 43. Correos de Costa Rica ofrecerá capacitación en el campo de salud ocupacional y seguridad industrial a todo el personal, especialmente a los que la Comisión de Salud Ocupacional determine; mediante conferencias, cursos, seminarios, películas y manuales. Lo anterior se realizará siguiendo el programa que la Empresa establezca según sus intereses y posibilidades.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Indicar la frecuencia en que se impartiría esa capacitación, dado que la norma no lo precisa. Además se debe revisar si existe presupuesto para ello.

En las actuales circunstancias que atraviesa el país debe verificarse si se cuenta con recursos para honrar este compromiso.

“ARTÍCULO 45. Correos de Costa Rica, podrá contratar los servicios médicos que considere oportunos, además del médico de empresa, para atender temas de medicina preventiva y cualquier otro que disponga la Empresa.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Conforme a la redacción de la propuesta se entiende que son servicios médicos adicionales al Médico de Empresa, entonces surge la inquietud de la existencia de los recursos presupuestarios para atender esta obligación. Debe revisarse que se cuente con presupuesto para ello.

“CAPITULO XI: OTROS BENEFICIOS

ARTICULO 46. Las becas para estudiar en instituciones superiores o técnicas se otorgarán con base en criterios técnicos y objetivos, en atención a las necesidades e intereses empresariales y con apego a la normativa interna aplicable.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

¿En qué consisten estas becas?

Se hace referencia a una normativa interna, pero se desconocen elementos mínimos que deben estar contenidos en la Convención Colectiva.

“ARTICULO 47. El subsidio que reconoce la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros por concepto de incapacidades no ostenta naturaleza salarial y, debido a ello, no será considerado por la Empresa como salario para ningún efecto. En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con relación a incapacidades extendidas por el Instituto Nacional de Seguros o institución aseguradora encargada de ellos, la Empresa completará el porcentaje que resulte necesario para que el trabajador reciba lo proporcional al 100% de su salario, como subsidio de incapacidad.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Revisar las posibilidades económicas de la Administración. El aporte patronal para que las

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

incapacidades alcancen el 100%, no es un derecho adquirido de acuerdo con la jurisprudencia (Sala Segunda No. 2011-000713). No se comparte recibir el 100% del salario.

“ARTICULO 50. Correos de Costa Rica, S.A. pagará los viáticos que corresponda conforme a la tabla aprobada por la Contraloría General de la República para los funcionarios de la Administración Pública.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Incluir el nombre del Reglamento emitido por la CGR.

“ARTICULO 52. Correos reconoce a los sindicatos firmantes de la presente Convención Colectiva, como representantes de los intereses colectivos de los trabajadores de la Empresa y se compromete a estudiar y resolver, dentro del término de quince días hábiles, los asuntos, problemas, conflictos y gestiones relacionados con el trabajo que prestan los trabajadores a la empresa y que le sean formulados por los sindicatos.

Si la complejidad del caso requiere un plazo mayor para dar respuesta, en el plazo de 15 días naturales mencionado se brindará al menos un acuse de recibido, esto según la complejidad del asunto y se indicará el plazo para dar respuesta.

Todo lo anterior sin perjuicio del derecho de los trabajadores a acudir en forma directa ante la Empresa, o a la instancia judicial que consideren pertinente.

Cuando los trabajadores expresamente manifiesten su anuencia por escrito, la Empresa tratará con los representantes de los Sindicatos los problemas de carácter individual.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

En un párrafo de indica que son 15 días hábiles y después se indica que son naturales.
Definir.

“ARTICULO 54. Ningún representante sindical podrá ser despedido, salvo que incurra en falta grave comprobada, previa autorización del Ministerio de Trabajo, atendiendo lo regulado por el Código de Trabajo.

Esta protección los abrigará desde el día de su elección hasta seis meses después de haber cesado sus funciones sindicales.

Asimismo, se podrá proceder a la desvinculación de dichos funcionarios con ocasión de reorganización institucional, siempre que existan causas objetivas para ello y que la Empresa siga los procedimientos necesarios para su realización. En caso de reorganización, los miembros de la Junta Directiva del Sindicato tendrán los mismos derechos que el resto del personal de la Institución.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Aún por reorganización los representantes sindicales poseen fuero especial y ese proceso de autorización también debe formularse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

“ARTICULO 55. Correos de Costa Rica, S.A. reconoce el derecho de los sindicatos para que, previa autorización de la Gerencia, puedan celebrar reuniones con los trabajadores en horas laborales en los diferentes centros de trabajo, para lo cual deberán coordinar con la jefatura correspondiente o en su defecto con la Gerencia General, la Subgerencia General o las gerencias de área. Lo anterior, atendiendo a las regulaciones de seguridad y acceso restringido que existan en la Empresa, siempre que no obstaculicen el normal funcionamiento del lugar y los servicios.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

No se establecen parámetros para otorgar este tiempo de reunión, no se debe dejar la redacción tan abierta, podría generar abusos.

“ARTICULO 64. Los colaboradores que son miembros titulares de la Junta de Relaciones Laborales tendrán permiso con goce de salario para asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias; o cualquier reunión o actividad propia del ejercicio de la JRL y que haya sido acordada por sus miembros. Los colaboradores sustitutos solo podrán asistir, en caso de ausencia de la persona titular.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

Establecer parámetros para conceder estos permisos, no se debe dejar la redacción abierta.

“CAPÍTULO XIV: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 65. Una vez suscrita por las partes, la presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una duración de dos años, a partir de su aprobación por parte de la Junta Directiva de Correos de Costa Rica. No obstante surtirá efectos hasta que sea homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (una vez homologada dichos efectos serán retroactivos a la fecha a partir de la cual se acuerda su vigencia). De no ser denunciada por alguna de las partes que la suscriben, se prorrogará de forma automática por un período igual al acordado para su vigencia.”

Sobre esta cláusula la Comisión señala lo siguiente:

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el
Sector Público
Decreto N° 41553-MTS*

Según el Transitorio XXXVI de la Ley 9635, los jefes tienen la obligación de denunciar las Convenciones Colectivas a su vencimiento, por ende, no son procedentes las prórrogas automáticas.

En fe de lo anterior, firmamos:

Ricardo Marín Azofeifa
Viceministro de Trabajo
Presidente de la Comisión

Isaac Castro Esquivel
Viceministro de Egresos
Ministerio de Hacienda

Alfredo Hasbun Camacho
Director General del Servicio Civil

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