

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

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

**Decreto N° 41553-MTSS**

**De conformidad con los acuerdos tomados en sesión N° 3 celebrada el viernes 18 de septiembre del año 2020, en la que la Comisión de Políticas fue convocada en modalidad virtual por el Presidente de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público para conocer y dictaminar el Proyecto de Convención Colectiva del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) remitido por el Oficio N° PE-733-2020 del 04 de junio del 2020.**

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

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

**Asesores externos:**

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

**Sesión de la Comisión para conocer y dictaminar el proyecto de Convención Colectiva del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA):**

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

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

**“Artículo 3.-Derechos adquiridos de la Convención Colectiva.** Los beneficios derivados de la aplicación de esta Convención Colectiva, que se hayan incorporado de forma efectiva a relación laboral individual de las personas trabajadoras, constituirán derechos adquiridos; para lo cual se evaluará cada caso según corresponda. Por lo indicado, se mantendrán aun cuando la Convención no se encuentre vigente o si en el futuro se regulan de forma menos beneficiosa. En los casos de licencias o permisos previstos en el capítulo II la persona trabajadora no perderá ninguno de los derechos y beneficios otorgados en esta Convención.”

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

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

Esto es contrario a la Ley 9635. No pueden existir derechos adquiridos que contradigan una ley de orden público. Los derechos de la Convención Colectiva existen en el contrato individual mientras la Convención Colectiva esté vigente.

Sobre este texto la representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

Se coincide plenamente con el señalamiento realizado por el Ministerio de Trabajo, recuérdese lo normado en el TRANSITORIO XXXVI de dicho cuerpo normativo

“ A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los jefes de las entidades públicas están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento.

En el caso en que se decida renegociar la convención, esta deberá adaptarse en todos sus extremos a lo establecido en esta ley y demás regulaciones que dicte el Poder Ejecutivo.

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

**“Artículo 5. Interpretación de la Convención Colectiva y normativa supletoria.** La Convención Colectiva es un instrumento jurídico consagrado en el ámbito constitucional y legal, cuya finalidad es reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste; por naturaleza, ordinariamente busca mejorar las condiciones laborales. La interpretación de la presente convención se realizará considerando los principios generales del Derecho del Trabajo; asimismo los de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad y eficiencia en el uso de los recursos públicos. Asimismo, en lo conducente, se aplicará lo estipulado en los tratados internacionales, laborales y de derechos humanos, ratificados por Costa Rica, que superen lo estipulado en la legislación nacional, el Código de Trabajo, reglamentos y demás normas supletorias y conexas.

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

La interpretación de esta Convención se hará tomando en cuenta fundamentalmente el interés de las personas trabajadoras, las necesidades y posibilidades institucionales, así como la conveniencia social.”

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

Sobre este texto la representante del **Viceministro de Hacienda**, realiza la siguiente observación:

En la aplicación de normativa supletoria que se consigna al final de este artículo no se está haciendo mención de la Ley de Salarios del Sector Público adicionada por el Título III de la Ley N 9635.

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

**“Artículo 10. Exoneración de marca.** El INA, mediante resolución final de la Unidad de Recursos Humanos, exonerará de marca de ingreso y/o salida, a aquellas personas trabajadoras que cumplan 20 años de brindar servicio para el Estado Costarricense, así como los demás requisitos definidos por la administración para tales efectos. De previo a dicha resolución, se deberá obtener la aprobación de la Jefatura inmediata, la cual valorará las funciones del puesto que ocupa la persona trabajadora, así como su rendimiento.”

Los trabajadores que reciban este beneficio deberán cumplir con su horario de trabajo. La Jefatura inmediata será responsable de la supervisión.

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

Sobre este texto el **Director General del Servicio Civil** manifiesta lo siguiente:

Debería quedar restringido a personas con calificación de muy bueno excelente, para que sea un restringido a los mejores trabajadores.

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

**“Artículo 13.- Días feriados y Asetos.** Serán días feriados y asuetos los que estipulen las leyes vigentes. Además, serán asueto aquellos días que se otorguen como tales por las autoridades cantonales, por el Poder Ejecutivo o cualquiera otra autoridad con poder suficiente y que resulten aplicables al Instituto; sin limitación alguna para las personas

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

trabajadoras que, debido a su cronograma de trabajo, tengan programado actividades propias de su cargo que coincidan con la fecha del asueto.”

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

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

Verificar la procedencia de incluir la referencia a “cualquier otra autoridad con poder suficiente...”.

**“Artículo 15.- Vacaciones colectivas.** El personal docente, después del primer año de labores, disfrutará adicionalmente de 13 días de vacaciones distribuidos obligatoriamente así.

3 días en Semana Santa.

5 días en el mes de julio.

5 días en el mes de diciembre

El personal administrativo del INA, después del primer año de labores, gozará adicionalmente de 8 días de vacaciones, distribuidos obligatoriamente así:

3 días en Semana Santa.

5 días en el mes de julio.

Los días de vacaciones que menciona el presente artículo no serán en ningún caso compensables ni acumulables. No obstante, como excepción a lo anterior, las personas trabajadoras nombradas como Agentes de Seguridad y Vigilancia disfrutarán de los tres días de semana santa cuando gocen de su período ordinario de vacaciones.”

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

Sobre este texto el **Director General del Servicio Civil** manifiesta lo siguiente:

Las vacaciones propuestas son excesivas, sobre todo en el caso de los administrativos.

Una persona de 16 años de servicio disfruta de 38 días hábiles (casi dos meses sin laborar).

Las vacaciones colectivas deben rebajarse de las ordinarias y rebajar la cuota de colectivas a los docentes.

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

**“Artículo 19.- Licencias o permisos con goce de salario.** Los jefes inmediatos, de nivel de Encargado de Proceso hacia arriba, podrán otorgar en atención a las necesidades y

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

posibilidades institucionales, permisos a sus subalternos para ausentarse no más de media jornada diaria, en casos justificados, sin rebaja de salario y hasta un máximo de cuatro medias jornadas por mes.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a:

- a)** Cinco días hábiles por el fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge, pareja o conviviente, inclusive del mismo sexo, que conviva bajo un mismo techo, o nietos, si el mismo ocurriera dentro del país y 10 días hábiles, si el deceso o los actos fúnebres sean fuera de este. Cuando el deceso ocurra dentro del país y fuera del Gran Área Metropolitana, se otorgará un día extra.

Cuando ocurriera el deceso de cualquiera de padre o madre, hijos o hijas, hermanos o hermanas, así como del cónyuge o pareja y la persona trabajadora se encuentre fuera del país en funciones autorizadas por el INA o convenidas con el INA, este se obliga, en la medida de sus posibilidades financieras y administrativas, a realizar todas las gestiones y costear los costos del regreso anticipado al país de la persona trabajadora. En ningún caso esta situación debe cancelar el beneficio o condición que disfrutaba la persona involucrada.

- b)** Dos días hábiles por muerte de abuelos, suegra o suegro.  
**c)** Cinco días hábiles por matrimonio de la persona trabajadora.  
**d)** Cinco días hábiles en caso de fenómenos de la naturaleza o incendio de consecuencias graves que afecte la vivienda de la persona trabajadora, debidamente comprobados<sup>1</sup>.  
**e)** Hasta quince días hábiles cuando la persona funcionaria, un hijo o hija, padre, madre, cónyuge o conviviente, requiera, por causa justificada y debidamente comprobada, de un tratamiento médico en el exterior. Sujeto, en este último caso, a la comprobación de la

---

<sup>1</sup> La Sala Constitucional ha aceptado este tipo de licencia. Así, por ejemplo, analizando la Convención Colectiva del Instituto Nacional de las Mujeres, indicó en resolución 2019001107 de las 18:30 horas de 23 de enero de dos mil diecinueve. "III.- Análisis del artículo 34, incisos a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k), l) y n), de la Convención Colectiva. Para mantener el orden en el análisis de la constitucionalidad de este artículo, esta Sala procederá a citar cada uno de los incisos cuestionados, con el respectivo examen para determinar su validez constitucional. Recuérdese que esta disposición se encarga de regular las licencias con goce de salario que el Instituto Nacional de las Mujeres puede conceder a sus servidores, en cada uno de los siguientes supuestos: (...) 5.- Inciso e): "En caso de fenómenos naturales o incendio de consecuencias graves que afecte la vivienda de la persona funcionaria, cinco días hábiles, prorrogables por un lapso igual dependiendo de la situación y a criterio de la jefatura inmediata":

En relación con la constitucionalidad de este inciso, la Sala coincide con el criterio de la Procuraduría, en el sentido que estas licencias por calamidad doméstica o contingencias de fuerza mayor son permisos excepcionales que se fundamentan en circunstancias especiales y que tratan de resguardar aspectos vivenciales esenciales del ser humano y su relación en la familia como núcleo esencial de la sociedad (artículos 51 y 52, Constitucionales), además de que reconocen la dignidad humana y aplican el principio de solidaridad, de manera que estas licencias pueden ser consideradas constitucionalmente razonables. Aunado a lo anterior, adviértase que la norma regula circunstancias que salen de la esfera de control del trabajador, pues responden a fenómenos de la naturaleza donde no media la voluntad de las personas. Constituyen graves crisis que ninguna persona desea, simplemente llega. De ahí que sea constitucionalmente válido que la convención colectiva proteja el estado de vulnerabilidad en que se encontraría una persona que sufra una pérdida de ese tipo, pues precisamente la Carta Política hace un llamado a brindar protección especial a aquellas personas que se encuentran en un estado de calamidad o vulnerabilidad. Ergo, el inciso e), impugnado no deviene inconstitucional."

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

realización del viaje al país donde se efectuará el tratamiento. Previa autorización de la Gerencia General.

- f) Podrá otorgarse licencia o permiso con goce de salario hasta por un máximo de tres meses por año, a las personas trabajadoras que, en su condición de dirigentes o miembros activos de las diversas asociaciones gremiales y sociales de la Institución, cuando soliciten licencia para participar en seminarios o cursos de entrenamiento, dentro o fuera del país relacionados con el campo específico de la asociación que representan.

El otorgamiento de esa licencia o permiso será discrecional y quedará sujeto a que no se perjudique el normal desarrollo de las actividades de la oficina donde presta sus servicios el solicitante, para lo cual se considerará el criterio de la jefatura respectiva. Se tomará en cuenta también la importancia del seminario o curso en cuestión, en cuyo caso, el órgano encargado de resolver podrá solicitar en caso de duda, un informe previo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En los mismos términos indicados en los párrafos anteriores, podrá otorgarse discrecionalmente, licencia con goce de salario a las personas funcionarias que en ocasión de misiones especiales deben desplazarse al extranjero para representar al país en eventos deportivos, culturales o educativos, siempre que esas actividades sean de interés nacional y revistan carácter oficial. En ambos supuestos, corresponde a la Gerencia General resolver la solicitud cuando la actividad se desarrolle dentro del país y el permiso no exceda de un mes. Cuando la actividad se desarrolle fuera del país, corresponde a la Junta Directiva adoptar la resolución del caso.

- g) La Gerencia General podrá otorgar licencia o permiso con goce de salario por recomendación de un profesional en medicina de la Caja Costarricense de Seguro Social, a la persona trabajadora que deba acompañar a alguno de sus padres, a su cónyuge o pareja o un hijo o hija menor de edad o inhábil, durante el plazo que demande su tratamiento o convalecencia y hasta su restablecimiento, siempre que no se trate de enfermedades crónicas ni en etapa terminal. En este último caso, la licencia se regulará por las normas especiales existentes en la materia.

- h) Para efectos de permiso para asistencia a atención médica o rehabilitativa los permisos se regirán por lo establecido en inciso h, del artículo 7 del Reglamento Autónomo de Servicios, agregándosele al mismo la asistencia a la consulta médica privada.

Para el disfrute de las licencias o permisos mencionados se requerirá la presentación previa o posterior, según el caso específico, de la documentación que justifique el hecho generador del permiso. Asimismo, los permisos en cuestión no podrán acumularse y deberán disfrutarse de manera inmediata al hecho generador que motiva el permiso.”

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

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

**Sobre el Inciso f)** El permiso debería de ser para toda la organización y no para cada representante.

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

**Sobre el Inciso f) párrafo segundo:** Es diferente la licencia sindical al permiso sindical. La licencia la utiliza el sindicato como requiera. El permiso sí queda sujeto a restricciones.

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

**Respecto al inciso b)** conforme al cual se otorgan dos días hábiles por muerte de abuelos, suegra o suegro, debe acotarse que en otras instituciones de Gobierno para los fallecimientos que se ubican en ese rango lo que se confiere es o el tiempo para acudir al sepelio o máximo un día de permiso con goce de salario en algunos casos con goce y en otros sin goce de salario.

**Sobre el inciso f)** se concuerda con el Viceministro de Trabajo, en la primera consideración respecto a que el permiso se otorga para toda la agrupación sindical.

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

En general se considera que los plazos otorgados son excesivos.

Las licencias de media jornada deben eliminarse, ya que de otorgarse todas, se conceden 24 días hábiles adicionales al año a la persona.

**“Artículo 20.-Permisos relacionados con estudio y/o educación. Se otorgarán los siguientes permisos relacionados con estudio y/o educación:**

- i) **Permisos para estudios de bachillerato, técnicos y superiores:** El INA podrá conceder permisos con goce de salario para asistir a lecciones relacionados con estudios de bachillerato de secundaria; de especialidad técnica y/o universitaria por un máximo de ocho horas a la semana, siempre que tales estudios sean de interés directo e inmediato para las actividades de trabajo del INA. Para acceder a este beneficio, la Unidad de Recursos Humanos y la Comisión de Capacitación deben de brindar su anuencia, una vez presentada la solicitud de la persona trabajadora, para lo cual ponderarán su anuencia basados en los requisitos que se solicitan en el párrafo siguiente.

La persona trabajadora que se quiera acoger a esta disposición debe enviar una comunicación a su jefe inmediato superior, en la que debe informarle sobre la carrera que va a iniciar o que está estudiando, el año que cursa y la totalidad de las materias en que se va a matricular con sus horarios respectivos. Deberá adjuntar, además, copias del record académico emitido por el Departamento de Registro de la entidad educativa y de las calificaciones obtenidas en el curso anterior.

Una vez otorgado el permiso, la persona trabajadora debe presentar a la Unidad de Recursos Humanos certificación o copia del informe de matrícula, así como informar a esta misma dirección si se retiró de una o varias de las materias del plan de estudio o de los estudios en su totalidad. La persona trabajadora que se hubiere retirado total o parcialmente debe

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

reintegrarse a laborar en el período que tenía aprobado para su estudio; por lo que, de no hacerlo así, se considerará esta situación como una falta grave. El reintegro lo será guardando la proporcionalidad con las materias en que se haya retirado. Podrá, sin embargo, la Unidad de Recursos Humanos valorar que, aun habiendo un retiro parcial de materias, la persona trabajadora no sea suspendida del disfrute de esta licencia, previo estudio de su caso.

La calificación de "interés para el INA" deberá ser determinada por la Comisión de Capacitación.

- j) Licencia para tesis:** Las personas trabajadoras que requieran elaborar tesis de licenciatura, maestría u otras podrán solicitar los beneficios referidos al Reglamento para la Administración de la Capacitación Profesional de Personas Funcionarias, siempre y cuando el tema de la investigación y la carrera que curse la persona trabajadora sea de interés institucional.

Las personas trabajadoras que deseen realizar investigación de tesis requeridas por el INA a criterio de la administración y con resolución razonada por la Gerencia General, contarán con los recursos logísticos, materiales, económicos y de tiempo requeridos para su elaboración.”

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

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

**Inciso b)** Podría ser discriminatorio licencia solo que la tesis sea interés del INA.

La representante del **Viceministro de Hacienda** realiza la siguiente observación:  
Sobre el inciso b) a la consideración que expone el Viceministro de Trabajo, debe acotarse que llama la atención del Ministerio de Hacienda que expresamente se señale que a quienes deseen realizar investigación de tesis requeridas por el INA a criterio de la administración y con resolución razonada por la Gerencia General, contarán con los recursos logísticos, materiales, económicos y de tiempo requeridos para su elaboración.

A este respecto, indistintamente de que se deba tratar de un acto debidamente motivado preocupa que los recursos que se están poniendo a disposición del funcionario corresponden a la Hacienda Pública y este es un beneficio que no se presenta en otras instituciones gobierno.

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

Se considera abusivo que el INA, aparte del permiso concedido, pueda costear recursos logísticos, materiales, económicos y de tiempo requeridos para su elaboración. Se sugiere eliminar.

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

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

Último párrafo: ¿a qué se refiere con apoyo de recursos económicos para la tesis?

**“Artículo 22.- Cambio de domicilio por reubicación laboral.** Cuando una persona trabajadora del INA deba trasladarse de domicilio por reubicación laboral, la Institución le concederá permiso con goce de salario hasta por 4 días hábiles.

Cuando el traslado deba efectuarse para atender una reubicación laboral pactada con el INA, la Institución pagará el costo de la mudanza, o bien la efectuará haciendo uso de los medios de transporte de su propiedad.”

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

Sobre esta propuesta el **Viceministro de Trabajo**, recomienda lo siguiente:

Establecer un plazo de cuatro días es abusivo para un traslado de domicilio.

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

Se estima que en este artículo no se está considerando que hay recursos de la Hacienda Pública de por medio, en este sentido se concuerda con el Viceministro de Trabajo, en que un permiso de 4 días con goce de salario para el traslado de domicilio es desproporcionado. Respecto al segundo párrafo llama la atención que la institución está asumiendo el costo de la mudanza o la realización de la misma haciendo uso de sus medios de transporte, indistintamente de que exista una necesidad o decisión institucional que origina el traslado del funcionario no se considera que ello amerite que se destinen recursos institucionales para atender esos costos.

El **Director General del Servicio Civil**, manifiesta que está de acuerdo con la observación realizada por el Viceministro de Trabajo.

El **Viceministro de la Presidencia** manifiesta que se debería definir qué se entiende por “reubicación laboral”.

**“Artículo 25.- Resultados de las Evaluaciones del Desempeño:** Los resultados de las evaluaciones del desempeño, serán necesariamente considerados por el Instituto para efectos de otorgar o denegar eventuales reconocimientos económicos y no económicos, promociones de puestos, capacitaciones u otros reconocimientos a su personal.

Asimismo, el incumplimiento de los parámetros establecidos en dichas evaluaciones podrá generar sanciones disciplinarias para quien incurra en tal proceder, según el caso específico y conforme con las disposiciones que establezca la normativa interna.”

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

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

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

En términos generales, la evaluación del desempeño se ha vinculado con el reconocimiento la anualidad, entonces en este artículo surge la inquietud a qué se refiere con “reconocimientos no económicos”

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

Este artículo debe hacer referencia a la Ley N° 9635, que tiene regulación sobre la materia. No solo es la normativa interna la que aplica.

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

Los únicos reconocimientos económicos son las anualidades, de acuerdo con la Ley N° 9635.

**“Artículo 27.- Concesión y subsidio de sodas.** El INA continuará subsidiando los servicios de alimentación, manteniendo todas las políticas y subsidios otorgados hasta el momento, a las sodas que funcionan mediante el sistema de contratación directa.

El INA se compromete a ejecutar, en la medida de sus posibilidades presupuestarias y en todos los casos en que sea físicamente posible, una política de instalación de sodas en las - Unidades Regionales y Centros de Trabajo donde no existan. Para tal efecto, se conformará una comisión que incorpore al menos a dos representantes del sindicato.”

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

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

Todo depende del % del subsidio. La Sala Constitucional (9226-2019) ha indicado: Si bien se puede justificar este tipo de servicios, dado que muchas veces resulta en un ventaja para el Patrono que los trabajadores puedan tomar sus tiempos de alimentación en el propio centro de trabajo, todo ello debe ser analizado bajo el prisma de los principios de moralidad, legalidad, austeridad y razonabilidad en el uso de los recursos públicos (2006-6347, 2006-6728 y 2012-3267).

**“Artículo 40.- Servicios médicos.** El Instituto mantendrá el servicio de atención médica a las personas trabajadoras en las instalaciones de su sede central y lo extenderá a las Regionales, mediante las modalidades de médico de empresa, convenio con la Caja Costarricense de Seguro Social, la firma de convenios con profesionales de la medicina o cualquiera otra modalidad siempre y cuando se ajuste al presupuesto destinado a estos servicios. También se mantendrán y extenderán los servicios de nutrición, terapia física, psicológica, ginecología, urología, así como cualquier otra especialidad que por negociación determinen las partes.”

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

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

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

Debe aclararse que los servicios estarán sujetos a las capacidades financieras de la Institución. Se sugiere establecer un techo presupuestario.

**Artículo 41.- Promoción de espacios físicos y temporal para acondicionamiento físico.**

El INA realizará, de acuerdo con sus posibilidades operativas y financieras, campañas y gestará actividades para el mejoramiento físico de las personas funcionarias, que previo dictamen de la Unidad de Salud requieran de la misma. Para esto, se les brindará el permiso respectivo a las personas funcionarias para su participación, siempre y cuando no se afecte la continuidad del servicio.

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

Este tipo de actividades debe realizarse fuera de horas hábiles.

**Artículo 42.- Seguros Colectivos.** El INA se compromete a mantener seguros colectivos especiales para las personas trabajadoras que operan vehículos de la Institución, para lo cual realizará los estudios técnicos correspondientes y determinará el tipo de póliza que aplicará. Los deducibles que cobra el Instituto Nacional de Seguros en relación con los accidentes que se producen con vehículos institucionales, independientemente del tipo de póliza que cubra el vehículo implicado, serán sufragados por el INA, siempre que no se compruebe la responsabilidad de la persona trabajadora en el hecho generador.

En caso de responsabilidad declarada mediante sentencia judicial en firme de la persona trabajadora, el INA no asumirá el pago de los deducibles, los cuales serán asumidos por la persona responsable, la cual deberá reintegrar el monto correspondiente, así como todas las obligaciones devenidas que la ley determine.

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

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

¿Qué son seguros colectivos especiales? Los vehículos son los que se aseguran. Los choferes están cubiertos por las pólizas RT.

Debería regularse sobre la responsabilidad de los choferes por multas por infracción a la Ley de Tránsito, que sean de su responsabilidad.

**Artículo 44.- Compensación de pasajes por traslado de sede de trabajo.** Cuando el INA cambie una sede de trabajo, deberá cancelar a la persona trabajadora afectada las diferencias de pasajes que corresponda, de acuerdo con los parámetros establecidos por la Contraloría General de la República.

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

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

Podría ser abusiva, deberá existir un parámetro económico y límites.

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

Se concuerda con la observación del Viceministro de Trabajo, todo este tipo de compensaciones debe efectivamente estar regulado, incluyendo los respectivos límites, pero ante todo con pautas y parámetros que garanticen la razonabilidad de ese reconocimiento y que eliminen o por lo menos limiten un uso abusivo.

El **Director General del Servicio Civil** manifiesta estar de acuerdo con la observación realizada por el Viceministro de Trabajo.

**“Artículo 45.- Reconocimiento por antigüedad y Día del Persona trabajadora.** El INA celebrará todos los años el Día del Funcionario y la Funcionaria, en cuyo marco se entregarán los reconocimientos a todas las personas que hayan laborado en la Institución por lapsos de 10, 15, 20, 25, 30, 35 años o más. Esta celebración, con sus respectivos reconocimientos, serán acordados en una Comisión Ad-Hoc que será nombrada con al menos 4 meses de antelación a la actividad y que será de composición paritaria entre el INA y el Sindicato. Dicha actividad se realizará un lunes o viernes de la tercera semana del mes de mayo.”

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

Por unanimidad, entendiéndose que el reconocimiento no es de carácter económico y debe quedar expresamente dispuesto que no se trata de un reconocimiento económico.

El **Director General de Servicio Civil** señala además, que en caso de que sea económico debe ser un monto bajo y estipulado en el Presupuesto de la Institución.

**“Artículo 50.- Deber de información y apoyo a la Junta de Relaciones Laborales.** El INA estará obligado a suministrar a la J.R.L. la información necesaria para la resolución de los asuntos. Además, deberá dotarla de todas las condiciones necesarias para cumplir

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

fielmente su cometido como: local, mobiliario, secretario o secretaria, transporte y viáticos, entre otros, de conformidad con los reglamentos en vigencia.

Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales tendrán permiso, en horas laborales, para el estudio de casos y otras labores, propias de su cargo, de manera que se garantice el cumplimiento eficiente de sus funciones.

La Junta podrá trasladarse, en funciones de su cargo, a cualquier lugar del país, en cuyo caso contarán con toda la colaboración necesaria por parte de las autoridades regionales del INA. Las convocatorias deberán realizarse por escrito, con al menos 24 horas de antelación, debiendo constar en las mismas la agenda u orden del día.”

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

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

El manejo de información confidencial o sensible, no puede ser el mismo que se le dé a la información pública. En caso de que el INA resguarde información de este tipo, ¿existe algún protocolo para proceder?

**Artículo 52.- Permisos para actividades sindicales.** El INA, por intermedio de la Gerencia General, concederá permisos con goce de salario a las personas trabajadoras que ostenten cargos dentro de la Junta Directiva del Sindicato, según el siguiente detalle:

- a) Un día por semana para las personas que ocupan los cargos de la Junta Directiva del Sindicato.
- b) Un tiempo completo para la persona que ocupe el cargo en la Secretaría General
- c) Un día por mes adicional para la persona encargada de la Secretaría de administración y finanzas de SITRAINA a efecto que pueda atender funciones propias de su cargo.
- d) Dos días a cada una de las personas que ocupen cargos en la Junta Directiva, en la Semana en que se celebra la Asamblea General del Sindicato. Este permiso deberá ser utilizado en la preparación de los informes a la membrecía del Sindicato.

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

El **Viceministro de Trabajo**, manifiesta que son licencias y no permisos.

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

Como observación general aplicable a los artículos que van del 52 al 57 que regulan aspectos vinculadas con el sindicato, si bien este Ministerio tiene clara la existencia tanto del fuero sindical como de los distintos convenios inherentes a la libertad sindical, no obstante, es importante que lo normado en estos artículos de la Convención se ajuste a esos cuerpos normativos.

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

**Artículo 53.- “Permisos a personas afiliadas.** Un día completo para todas las personas afiliadas a SITRAINA con el fin de que asistan a las Asambleas Generales que convoque el Sindicato, quedando las mismas limitadas a un máximo de 4 por año. EL INA, por medio de la Gerencia General, otorgará los permisos necesarios para que los representantes Sindicales asistan a las comisiones que establece esta Convención, en aquellas que ya funcionan en la Institución o que en adelante sean integradas de común acuerdo según las necesidades de la institución y/o la organización.”

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

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

Un día completo de permiso con goce salarial para asistir a las Asambleas Generales debería otorgarse solo a las personas funcionarias que requieran desplazamientos extensos (definir) desde su centro de trabajo. Los demás a lo sumo medio día.

**Artículo 54.- “Utilización de los servicios de comunicación.** El INA facilitará al sindicato los servicios de comunicación telefónica, correspondencia —tanto interna como externa—, Internet, y cualquier otro medio de comunicación existente en la Institución. En el caso del correo institucional, el INA se compromete a facilitarle al Sindicato una cuenta que permita el envío de correos internos masivos a la población INA, así como al menos dos cuentas adicionales.

Facilitará asimismo los servicios de impresión y la colocación de avisos, circulares y otros asuntos de su interés en pizarras o murales que existan o sean habilitadas al efecto.

Los materiales colocados en estas pizarras o murales serán responsabilidad del sindicato, siempre y cuando tengan el sello de este, por lo que no puede existir censura previa por parte de la Administración en tanto el contenido no roce con los principios Institucionales.”

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

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

Todos los materiales que se utilicen para promocionar o comunicar las actividades del Sindicato, deben correr a cuenta de este.

El aporte debe limitarse al uso del teléfono, otros medios de comunicación habituales y la cuenta de correo.

**Artículo 57.-Local para labores sindicales y aporte para el mantenimiento de las oficinas del sindicato.** El INA se compromete a facilitar a SITRAINA las instalaciones y facilidades que hasta ahora le ha brindado, como electricidad, agua potable, teléfono, Internet u otra de tecnología reciente.

Así mismo, el INA se compromete a ejecutar anualmente un plan de mantenimiento y reparación del local que ocupe el Sindicato.

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

SITRAINIA, se compromete a enviar a la administración Superior del INA, un plan anual de mantenimiento y reparaciones, para que este tome las previsiones que haga falta para incluirlo en el Plan de mantenimiento Institucional.

Todo lo anterior a la luz de los principios de razonabilidad y proporcionalidad que pueda brindar la Institución.

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

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

Además de la razonabilidad y proporcionalidad, se debe tener en cuenta el tema presupuestario.

**Artículo 59.- Plazo de vigencia de la Convención.** Las partes se obligan a darle una vigencia a esta Convención Colectiva por un plazo de tres años, mismo por las respectivas personas representantes de las partes.

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

Sobre esta propuesta la representante del **Viceministro de Hacienda**, recomienda lo siguiente:

La redacción de este artículo no resulta clara, sería conveniente revisarla

**Artículo 60.-Procedimiento de Adición o Adenda.** A partir de que entre en vigor la presente Convención Colectiva, cualquiera de las partes podrá solicitar un adenda o adición. Para que ello sea posible, debe haber anuencia por parte de la representación que recibe la propuesta, y de no ser así, no puede practicarse la reforma a la Convención.

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

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

Si hay adenda o adición se debería revisar también por la Comisión, ya que se aprobaría un texto que posteriormente podría sufrir modificaciones sin aval de la misma.

**Transitorio ÚNICO.** - Los permisos y licencias que, por normativa institucional, sean otorgados por la Presidencia Ejecutiva seguirán otorgándose de esa misma manera hasta que se hagan las reformas normativas necesarias para ajustar dicha normativa a los artículos 18 y 19 de esta Convención Colectiva.

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

*Decreto N° 41553-MTSS*

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

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

Se entiende la finalidad de este Transitorio, no obstante, en este mismo se debería establecer el plazo para que se realicen los ajustes a esa normativa, para que la misma resulte concordante con la Convención Colectiva.

Sobre esta propuesta el **Viceministro de la Presidencia**, realiza la siguiente observación:

No se pueden perpetuar estas disposiciones. Si se denuncia la Convención Colectiva, la presente se mantiene vigente hasta que se suscriba la nueva Convención Colectiva. Pero podría tener disposiciones distintas.

En fe de lo anterior, firmamos:

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

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

Alfredo Hasbum Camacho  
**Director General del Servicio Civil**

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