

Recomendaciones de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

De conformidad con la solicitud interpuesta mediante los oficios GG-2022-01431 del 20 de abril del 2022 y el GG-2022-01470 del 22 de abril del 2022 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 del INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (AYA)

Sesión de la Comisión para conocer y dictaminar el proyecto de Convención Colectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

Una vez realizado el estudio correspondiente al proyecto del clausulado convencional, 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 RECOMEDACIONES:

“Artículo 1. Cobertura.

La presente convención colectiva de trabajo se suscribe entre el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA) la Asociación Sindical de Trabajadores de Acueductos y Alcantarillados (ASTRAA) y el Sindicato de Trabajadores del AyA (SITRAA), conforme a lo estipulado en el artículo 62 de la Constitución Política y en el artículo 54, siguientes y concordantes del Código de Trabajo. Esta convención regulará lo concerniente a las relaciones laborales entre todos los funcionarios, presentes y futuros, que trabajan al servicio de la Institución, cualquiera que sea la modalidad de su nombramiento y en todo el territorio nacional. Se exceptúan del ámbito de cobertura de esta convención los siguientes funcionarios: Presidente Ejecutivo, Gerente General, Subgerente(s), Auditor y Subauditor General, los directores, jefes de las dependencias internas encargadas de la gestión de ingresos o egresos públicos, funcionarias de asesoría y de fiscalización legal superior que hayan participado directamente en la negociación. Al entrar en vigencia las disposiciones establecidas en esta convención colectiva, prevalecerán sobre todas las dictadas anteriormente por el AyA.

Esta convención colectiva no afecta los derechos, las ventajas, las condiciones o los beneficios adquiridos al amparo de los contratos de trabajo, los reglamentos internos, el

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

uso, la costumbre o cualquier otra fuente que actualmente disfruten los trabajadores del Instituto. Si se presenta un conflicto entre una norma proveniente de la reglamentación, disposición interna o cualquier otra medida administrativa y una norma contenida en esta convención, prevalecerá la que resulte más favorable para el trabajador.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Tomar en cuenta que existen leyes de orden público, incluso por encima del contrato de trabajo, por ejemplo las disposiciones a la fecha vigentes y que fueron introducidas por el Título III de la Ley 9635 y sus reformas, que son de acatamiento obligatorio respecto al presupuesto público y los eventuales cambios que se aplicarán, una vez que entre en vigencia la Ley Marco de Empleo Público.

“Artículo 4. Normas más favorables.

Esta convención se incorpora como fuente normativa a los contratos individuales de trabajo y no implica, bajo ningún concepto, la renuncia de normas más favorables o condiciones más beneficiosas que hayan sido establecidas individual o colectivamente, o se lleguen a establecer en el futuro. El menoscabo de estos derechos facultará a la parte perjudicada al reclamo del pago de daños y perjuicios ante la jurisdicción laboral.

El Instituto no podrá dictar normas internas, ni con el consentimiento de sus destinatarios, que signifiquen el menoscabo o la disminución de los derechos establecidos en esta convención.

En caso de dudas, en cuanto a la interpretación de las normas de este cuerpo normativo, deberá aplicar lo que sea más favorable para el trabajador. Igual solución se dará en casos en los que una norma pueda ser interpretada de varias maneras. A petición de cualquiera de las partes, la Institución se compromete a revisar los reglamentos existentes y a negociar aquellos nuevos que cualquiera de las partes considere pertinente.”

En caso de que no existan disposiciones específicas para la solución de un caso concreto en esta convención, se aplicarán, en su orden, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificados por Costa Rica, el Código de Trabajo, la normativa general de trabajo y de empleo público, la reglamentación interna del Instituto y los principios generales del derecho y la seguridad social. “

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

Tomar en cuenta que existen leyes de orden público, incluso por encima del contrato de trabajo, por ejemplo las disposiciones a la fecha vigentes y que fueron introducidas por el Título III de la Ley 9635 y sus reformas, que son de acatamiento obligatorio respecto al presupuesto público y los eventuales cambios que se aplicarán, una vez que entre en vigencia la Ley Marco de Empleo Público. Además, se estima que esta disposición deviene ambigua y podría generar perjuicios pecuniarios al dejar abierta la posibilidad de que ante futuros cambios se puedan producir reclamos de pago por concepto de daños y perjuicios.

“Artículo 5. Principios.

Se establecen los siguientes principios de acción entre el Instituto, ASTRAA y SITRAA:

- 1) AyA respetará la igualdad y equidad de oportunidades, derechos y beneficios, brindándoles las mismas oportunidades a todos los funcionarios. Se prohibirá toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.*
- 2) AyA fortalecerá, a través de políticas y programas, y en igualdad de oportunidades, el derecho a la obtención de becas para el desarrollo humano, a la oportunidad ascenso en la Institución, al acceso a recursos para trabajar y a la estabilidad en el empleo.*
- 3) AyA fortalecerá el derecho a la protección de la salud de los trabajadores, a través de planes de gestión de prevención de accidentes y enfermedades del trabajo, que promuevan la salud física, mental y social del trabajador. Dará especial protección a la mujer durante el embarazo, protegiéndola a ella y a su hijo o hija de aquellas labores que puedan ser perjudiciales para la salud de ambos.*
- 4) AyA impulsará el mejoramiento continuo de la calidad de vida de todos los trabajadores del Instituto, fomentando programas que permitan la búsqueda de la satisfacción de las necesidades primordiales de sus funcionarios. En este sentido, AyA establecerá, dentro del marco de sus competencias, los programas o convenios que sean necesarios con otras instituciones de índole social, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, tales como seguridad social, vivienda digna, alimentación, educación y abrigo. Impulsará, también, programas que promuevan estilos de vida sana, mediante la promoción de campañas educativas permanentes y asistencia médica integral.*

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

5) AyA velará por el fortalecimiento de la salud mental y el desarrollo de un clima laboral armonioso, donde se impida el hostigamiento y la persecución laboral de cualquier índole, sobre todo si son producto de alguna denuncia presentada contra los hostigadores.

6) Los sindicatos impulsarán entre los trabajadores una cultura de mejoramiento continuo de la calidad ofrecida en el servicio prestado, para alcanzar la eficiencia y eficacia en las labores desarrolladas, para así cumplir con la misión encomendada al Instituto en beneficio de la población costarricense.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Observación legal: Respecto a los compromisos que la institución estaría asumiendo conforme a la letra de este artículo, debe acotarse que debería consignarse en cada uno de ellos, alguna de las siguientes opciones: “en la medida en que sus posibilidades presupuestarias lo permitan”. O “dentro de las posibilidades presupuestarias con que cuenta el instituto”

La anterior sugerencia, se da para evitar que se adquieran compromisos que tengan un impacto en el presupuesto.

“Artículo 8. Pago de jornada extraordinaria.

1) *La jornada extraordinaria laborada para todo trabajador se cancelará dentro de los treinta días naturales siguientes contados desde el último día del mes calendario en que fue laborada, esta será cancelada en 1.5 de la hora ordinaria y respetando su jornada laboral y franja horaria, diurna, mixta y nocturna según corresponda. Cada jefatura tendrá la obligación de tomar las medidas necesarias para que estas horas sean canceladas a los trabajadores en el tiempo establecido en este artículo. El trabajador tendrá derecho a recibir una copia del reporte de las horas extra reportadas por su jefe inmediato.*

2) *Cuando un funcionario labore un día feriado o de asueto, por emergencia nacional, por día de descanso o día ya laborado en jornada acumulativa, el AyA le reconocerá el pago doble del valor de la hora ordinaria correspondiente al día, excepto que el día domingo sea parte de la jornada laboral.*

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Inciso dos: Se debe de mejorar la redacción. Se debe de revisar si procede el pago doble en los casos en que las personas reciben salario mensual ya que está el pago contemplado de todo el mes, entonces lo que procede, si se labora un feriado, es un pago extra sencillo y no

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

doble. Además, no todos los feriados son de pago obligatorio, por ende, la compensación debería ser sencilla.

El pago se podrá realizar en 30 días, una vez que se cuente con el contenido presupuestario.

Se considera innecesario hacer relación a este tema, es un derecho laboral contemplado en el Código de Trabajo.

“Artículo 9. Evaluación del desempeño y revisión de salario.

1) El AyA anualmente evaluará, el desempeño de todos los funcionarios de la Institución, según los lineamientos generales aplicables para todo el sector público definidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). Lo anterior de acuerdo con su puesto y funciones, permitiendo que se pueda dirigir y valorar el trabajo de todas las dependencias. De esta forma, podrá lograrse el desarrollo personal y profesional necesario, así como el fortalecimiento de capacidades generadoras de mejoras permanentes en la gestión institucional con un aprovechamiento adecuado en cada puesto.

2) Todo funcionario podrá hacer la respectiva apelación, en caso de que considere que la evaluación no está acorde con su desempeño laboral. Para dicha apelación contará con un plazo de cinco días hábiles.

3) El AyA reconoce el derecho de antigüedad por los años laborados de los trabajadores y pagará conforme a la Ley No. 6835 Ley de Salarios de la Administración Pública y sus Reformas y Ley No. 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, publicada en el Alcance No. 202 de la Gaceta del 04 de diciembre del 2018, que requiere la evaluación del desempeño cada año, según el monto establecido para el Sector Público.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Inciso 3, no todas las anuales se pagan, únicamente cuando la evaluación del desempeño sea como mínimo "muy bueno" o su equivalente numérico, o superior. Lo indicado en el inciso 3) ya se encuentra contemplado en la ley 9635, resulta incensario y duple traerlo a coalición. Si la ley 9635 cambia o se modifica, deben cambiar la CC, en su defecto.

“Artículo 10. Auxilio de cesantía y otros derechos laborales.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

De conformidad con el Capítulo III, artículo 39 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el cálculo de la cesantía se regulará según lo establecido en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y no podrá superar los ocho años.

El pago integral del monto será realizado, junto con cualquier otro extremo que se adeude al trabajador, a más tardar, 30 días calendario después de la correspondiente cesación.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

En el tema de vacaciones hay que considera lo normado por la Ley Marco de Empleo Público, tanto en el artículo 38 como en el Transitorio VIII, la cual entrará en vigencia en 2023 y según dicha la ley el tope serán de 20 días.

Igualmente, debe revisarse el máximo de períodos con que respecto a los cuales existe la posibilidad de acumular, pues en la norma se alude a 3, cantidad que se reitera debe revisarse a la luz de la legislación vigente y de lo que al respecto dispone la Ley Marco de Empleo Público. Inclusive, respecto a los períodos acumulados parece que el artículo presenta una contradicción que debería revisarse ya que se hace mención a tres y luego a un período.

Por otro lado, en torno a las vacaciones proporcionales, se debe indicar que en otras instituciones no se permite el disfrute de vacaciones, cuyo período aún no se ha cumplido.

“Artículo 12. Programa de profilaxis laboral.

1) El Instituto mantendrá actualizado el reglamento para el disfrute del programa de profilaxis laboral. De acuerdo a esta Convención Colectiva.

2) Los funcionarios que laboren en actividades de trabajo con exposición directa y permanente a riesgo biológico en recolección y tratamiento de aguas residuales deberán disfrutar del programa de profilaxis laboral de forma obligatoria. En este grupo, se incluyen las siguientes ocupaciones:

2.1. Funcionarios con exposición a riesgo biológico que realicen labores en redes de alcantarillado sanitario, haciendo actividades como: mantenimiento civil, mantenimiento y reparación de colectores y subcolectores, investigación y desarrollo.

2.2. Funcionarios con exposición a riesgo biológico que realicen labores en estaciones de bombeo de agua residual, haciendo actividades de operación y mantenimiento electromecánico.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

2.3. Funcionarios con exposición a riesgo biológico que realicen labores en plantas de tratamiento y lagunas de oxidación de agua residual, haciendo actividades de operación y mantenimiento electromecánico.

3) Este grupo ocupacional tiene la obligación y el derecho a disfrutar del “Programa de Profilaxis Laboral” de la forma siguiente:

3.1. El “Programa de Profilaxis Laboral” consistirá en cinco días hábiles continuos, por cada semestre laborado, estos no podrán fraccionarse, deberán disfrutarlos de manera continua, garantizando, que los funcionarios hagan uso real y efectivo de ese derecho. Los días en los que los funcionarios deban hacerse exámenes, chequeos o citas médicas, como parte del programa de profilaxis laboral, no regresarán a sus funciones, ya que el objetivo requerido es que esa semana completa sean sacados del ambiente contaminado al que están expuestos.

3.2. El trabajador deberá asistir cada seis meses, indistintamente de que al momento él haya finalizado el disfrute de su periodo completo de vacaciones ordinarias, pues no se debe contemplar ni entender este periodo como vacaciones, sino de higiene física y psicológica de las condiciones laborales a las que se expone el trabajador en forma permanente.

3.3 Durante el periodo de profilaxis, al trabajador se le practicarán los exámenes y chequeos médicos, servicios odontológicos, fisioterapéuticos y cualquier otro disponible en la institución en el momento. Se le capacitará en el conocimiento de la seguridad ocupacional y control del riesgo al que está expuesto y cualquier otro tema o aspecto relacionado con la seguridad y salud del trabajador, buscando alianzas con instituciones y centros educativos de enseñanza técnica y universitaria públicas y privadas del país.

3.4 Cada Jefatura, deberá garantizar por la naturaleza de sus funciones, el pago de viáticos y realizar los adelantos de dinero para la profilaxis.

Los adelantos de dinero para viáticos de profilaxis, deberán ser entregados a los funcionarios de las diferentes cantonales, al menos con un día hábil de antelación, para que estos funcionarios puedan realizar sus reservaciones de hotel y demás cuestiones logísticas.

3.5 Cada Jefatura deberá presentar y notificar a los funcionarios, la lista con los nombres de los participantes de la semana de profilaxis, al menos con 5 días hábiles de anticipación del inicio de la misma.

3.6 Eventualmente por causa de desastre natural o emergencia nacional la Institución se compromete a dar continuidad al Programa Profilaxis Laboral, dando prioridad a la atención de estas circunstancias y reprogramando en el mismo año la profilaxis, si no es

posible la presencialidad de la profilaxis se darán 4 días profilácticos para la casa y 1 día de atención médica en la institución para control de exámenes y otros..”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Para una mejor justificación podría desarrollarse la importancia de este artículo para la Salud, la vida y la seguridad de las personas que realizan esta naturaleza de trabajo.

Cambiar la palabra “funcionarios” por “personas funcionarias”. Las profilaxis es para descanso, ya el patrono concede el tiempo, no se está de acuerdo con el punto 3.4, se utilizan fondos públicos en actividades privadas.

“Artículo 13. Programa de Motivación y Desarrollo para funcionarios de servicio al cliente.

El AyA desarrollará, a través de la Dirección de Gestión Capital Humano, para todos los funcionarios que laboran directamente en Servicio al Usuario (ventanillas), un programa de motivación y desarrollo personal, un día por semestre y además deberán de llevar el curso de fontanería domiciliaria. Lo anterior debido al gran volumen de usuarios que atienden diariamente y la afectación a su salud física y psicológica. En ausencia de los funcionarios en capacitación se deberá distribuir el trabajo de la oficina de manera equitativa.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Indicar que: “se hará a partir de las posibilidades presupuestarias de la Administración”. Este tipo de compromisos deben asumirse dentro de las posibilidades presupuestarias con que cuenta la institución y así debe consignarse.

“Artículo 14. Programa de Salud para funcionarios de Plantas Potabilizadoras.

El AyA brindará, a través de la Dirección de Salud Ocupacional, a todos los funcionarios técnicos de Plantas Potabilizadoras, un día por semestre de acuerdo con los roles, cuyos objetivos serán practicar exámenes, chequeos médicos, servicios odontología, fisioterapia y

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

seguridad ocupacional. Lo anterior debido a su horario rotativo 24/7 y su dificultad para acceder a los servicios convencionales de salud.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Indicar que: “se hará a partir de las posibilidades presupuestarias de la Administración”. Este tipo de compromisos deben asumirse dentro de las posibilidades presupuestarias con que cuenta la institución y así debe consignarse.

“Artículo 15. De la peligrosidad.

1) El Instituto mantendrá el reglamento de peligrosidad actualizado con información relacionada con el riesgo al puesto que están expuestos aquellos funcionarios ubicados en puestos cuyas tareas temporales o permanentes sean consideradas dentro de los rangos de riesgo de peligrosidad definidos. A estos funcionarios se les aplicará una retribución por riesgo de peligrosidad sobre el salario base de un porcentaje mínimo de 1% y máximo de 5%, de acuerdo con el puesto que desempeña según la normativa vigente, dicho monto se fijará en monto nominal de acuerdo a la ley 9635, los estudios estarán a cargo de la Dirección Gestión de Capital Humano, su visita en campo no podrá superar más de 15 días posteriores a la solicitud por la Jefatura correspondiente. Las actividades de trabajo que podrán disfrutar de esta retribución son:

1.1. Funcionarios que laboran en alcantarillado sanitario y en las plantas de tratamiento de aguas residuales y sus colectores, mecánicos y electromecánicos, 5% cuyo valor porcentual se calculara para su salario en monto nominal de acuerdo con la ley 9635.

1.2. Funcionarios de bodegas, además de choferes y ayudantes que manipulan y transportan reactivos químicos o sustancias tóxicas, tales como: sulfato de aluminio, gas cloro, hipoclorito de sodio y reactivos químicos. 4 % cuyo valor porcentual se calculará para su salario en monto nominal de acuerdo con la ley 9635.

1.3. Funcionarios de laboratorio, tales como: asistentes de laboratorio y los muestreadores. 2% cuyo valor porcentual se calculará para su salario en monto nominal de acuerdo con la ley 9635.

1.4. Funcionarios técnicos que laboran operando las plantas potabilizadoras de agua para consumo humano, pero que deben dosificar el agua con sustancias altamente peligrosas

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

denominadas tóxicas. 2% cuyo valor porcentual se calculará para su salario en monto nominal de acuerdo con la ley 9635.

1.5. Funcionarios que realizan aforos y perforadores de pozos, funcionarios que realizan labores en tuberías de 1100mm en adelante, así como soldadores que, por la naturaleza de su función, les corresponde estar al frente de situaciones contaminantes o riesgosas por la exposición. 1% cuyo valor porcentual se calculará para su salario en monto nominal de acuerdo con la ley 9635.

1.6. Funcionarios que laboran como operadores de estación de bombeo y de mantenimiento de estas, que por la función que realizan diariamente, se exponen a recibir lesiones, debido a la exposición al riesgo por alto voltaje y altura mayor a los 15 metros, bajo las siguientes condiciones en tanques, torres de comunicación y pasos de puentes. 3% cuyo valor porcentual se calculará para su salario en monto nominal de acuerdo con la ley 9635.

2) AyA reconocerá la retribución por riesgo de peligrosidad conforme lo señalado en la normativa vigente. También, estudiará periódicamente la situación real de la exposición a riesgos de las actividades de trabajo de los grupos ocupacionales conforme el cambio o mejoramiento continuo en los procesos institucionales y nuevas clases ocupacionales. Para ello, la Dirección de Salud Ocupacional elaborará un informe técnico de exposición de riesgo que no deberá durar más de un mes y su resultado será aprobado por la Gerencia General y la Junta Directiva de AyA.

3) Ninguna jefatura deberá asignarles labores con exposición al riesgo a funcionarios que se desempeñen en otros puestos de trabajo, que no sean los señalados en este artículo.

4) Los trabajadores que reciban la retribución deberán aceptar, en forma expresa, someterse a las leyes, normas y directrices de seguridad e higiene del trabajo, conforme a la legislación vigente, que se encuentran definidas para las tareas o funciones desempeñadas, cumpliendo durante todo el tiempo de su jornada laboral las recomendaciones técnicas de Salud Ocupacional de AyA y del Consejo Nacional de Salud Ocupacional - MTSS.

5) Cada jefatura deberá en los 5 días hábiles posteriores al ingreso de los trabajadores a alguna de estas exposiciones deberá de remitir la solicitud de estudio ante la Dirección de Capital Humano.

6) El desacato de esta normativa lo hará acreedor de la aplicación de las sanciones establecidas para ello.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Importante justificar que este derecho se mantendrá siempre y cuando subsista dicha peligrosidad y que de igual forma es racional y proporcional a la actividad que se realiza. Además de aludir a que el monto será nominal a la luz de lo dispuesto en la Ley 9635, debe verificarse la procedencia de este incentivo, considerando lo dispuesto en ese cuerpo normativo, respecto a la creación de incentivos.

Capítulo tercero: Licencias y permisos

“Artículo 19. De los permisos con goce de salario.

1) El Instituto otorgará permiso con goce de salario por cinco días hábiles, según su jornada laboral, al día siguiente del evento, al servidor que cumpla con alguna de las siguientes condiciones:

1.1. Contraiga matrimonio. Esta licencia deberá solicitarse con al menos cinco días hábiles de anticipación.

1.2. Cuya cónyuge o compañera dé a luz. Tanto en este caso como en el de adopción, el trámite de la licencia respectiva se regirá por lo estipulado en el artículo 95 del Código de Trabajo.

1.3. Cuyo padre, madre, cónyuge, compañero(a), hijo(a), hermano(a), abuelo(a), suegro(a), nieto(a), hijastro (a), que falleciera.

1.4. El inmueble donde habita el trabajador sufra un daño grave o pérdida total con riesgos evidentes debidamente comprobados, por acción delictiva, un desastre natural, un incendio o cualquier otra eventualidad.

1.5. Cuando por causa de desastre natural, terremoto, maremoto, huracán, inundaciones, deslizamientos que impidan el libre tránsito y el funcionario no pueda presentarse a laborar. En este caso, la cantidad de días será establecida de acuerdo con las necesidades específicas y el tipo de emergencia, sin perjuicio de establecer otras alternativas que garanticen la continuidad del servicio del trabajador.

2. Permisos de 1 día por fallecimiento de tío (a), cuñado (a), bisabuelo (a), sobrinos (a), bisnieto (a), padres o madres afectivos con presentación de declaración jurada en los casos que ameriten ser demostrados

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

2) *El Instituto otorgará permiso con goce de salario hasta por veintiséis días al año (continuos o fraccionados), a un funcionario (a) que cumpla con alguna de las siguientes condiciones:*

2.1. Cuyo cónyuge o pareja, hijos, hijastros, padres, abuelos, nietos, hermanos sufran enfermedades que necesiten cuidados especiales, o cuando se presente un internamiento, con la presentación del dictamen médico extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social, por el Instituto Nacional de Seguros o por un médico particular avalado por la Caja Costarricense de Seguro Social, en el que conste la enfermedad o el internamiento del familiar. El trámite será presentado a la Dirección de Salud Ocupacional, donde el Médico de Empresa hará la recomendación de los días necesarios a la Gerencia General con base en el dictamen médico.

2.2. Que fuere invitado, a título personal, por un organismo internacional o un gobierno extranjero, a participar en un seminario, congreso, misiones, encuentros profesionales o técnicos o actividad similar que tenga evidente relación con las funciones que aquel desempeña y que tenga interés institucional.

3) *La Gerencia General trasladará el permiso otorgado a la Dirección Gestión de Capital Humano para el respectivo trámite mediante acción de personal.*

4) *Las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo gozarán de un período de licencia de cuatro meses, que comprenderán los períodos de pre y postparto, según las fechas que establezca la Caja Costarricense de Seguro Social.*

4.1. Además, la servidora en época de lactancia disfrutará de una hora diaria previa presentación de dictamen médico emitido por la Caja Costarricense de Seguro Social, médico de empresa o de médico particular homologado por la CCSS. La determinación de la hora de lactancia dentro de la jornada diaria de trabajo será durante la primera hora, una hora antes o al final de la jornada. El disfrute de esa hora se hará de mutuo acuerdo con el jefe respectivo, atendiendo a la conveniencia de la madre.

4.2. En los casos en los que, del mismo modo anterior, se certifique por el médico de la Caja Costarricense de Seguro Social, médico de empresa o de médico particular homologado por la CCSS, esta licencia puede ser prorrogada por el tiempo que sea necesario.

5) *En todos los casos indicados debe demostrarse mediante prueba fehaciente, a efecto de conceder el permiso respectivo. La solicitud para el permiso deberá ser presentada ante la Dirección Gestión Capital Humano y/o en las oficinas regionales según corresponda, conforme a lo señalado en la reglamentación vigente.*

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

6) *Permiso para asistir a consulta, cita médica y otros:*

6.1. *Los funcionarios que deban asistir a consulta o cita médica en la CCSS, el INS o un médico particular, sin que medie incapacidad, contarán con permiso con goce de salario por el tiempo requerido para su atención médica, debiendo presentarse a su puesto de trabajo por el resto de la jornada, según el tiempo de desplazamiento razonable.*

6.2. *Para tales efectos, los funcionarios están en la obligación de comunicar previamente a la Jefatura inmediata y presentar el comprobante debidamente sellado del tiempo utilizado para ello, emitido por la entidad correspondiente.*

6.3. *De igual manera, los funcionarios contarán con permiso con goce de salario, hasta un máximo de tres días consecutivos o alternos en un lapso de seis meses cuando deban asistir a consulta o cita médica en la CCSS, INS, o médico particular acompañando a sus hijos o hijas menores de edad, hijos mayores con alguna discapacidad, o necesidad especial, cónyuge y los padres adultos mayores, cuando el funcionario tenga la responsabilidad del cuidado. Se deberá de entregar el comprobante médico que demuestre el tiempo en el centro médico, además se tomará en cuenta el tiempo de traslados.*

6.4. *De igual manera, los funcionarios contarán con permiso de un día con goce de salario, cuando deban asistir de emergencias luego de las doce media noche y hasta las tres de la madrugada a un centro médico acompañando a sus hijos o hijas (incluyendo hijastros e hijastras) menores de edad, hijos mayores con alguna discapacidad, o necesidad especial, cónyuge y los padres adultos mayores, cuando el funcionario tenga la responsabilidad del cuidado y deban de iniciar sus labores en horas de la mañana del mismo día. Para los efectos se deberá de entregar el debido comprobante que respalde su asistencia al servicio de emergencia.*

7) *Los funcionarios que deban asistir a citas judiciales y procedimientos administrativos, están en la obligación de comunicar previamente a la jefatura inmediata y presentar la documentación respectiva. Esta disposición no está sujeta a la aprobación de la Jefatura, pues es de acatamiento obligatorio.”*

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

1.2.

Revisar ya que se aprobó en segundo debate el proyecto el proyecto 21.149 (modificaría artículos 70, 94, 94 Bis, 95, 96, 97 y 100) del Código de Trabajo. En el caso de la licencia por paternidad hay que considerar lo normado en la Ley Marco de Empleo Público.

1.3.

Revisar la proporcionalidad a partir de los lazos de consanguinidad. En otras instituciones no se otorgan licencias ni siquiera de un día por el fallecimiento de abuelos y suegros, por lo que se está de acuerdo con lo señalado respecto a este extremo.

1.4

Como daño grave debe entenderse la inhabilitación para el uso del inmueble.

1.5. y 2

Fueron ubicados en la enunciación taxativa de los supuestos en que aplica la licencia de 5 días, no obstante, en un caso, pueden otorgarse más días y en el otro expresamente se señala que es un día, por lo que, no deberían ubicarse aquí. Adicionalmente, en cuanto al punto 2, verificar la procedencia.

2.1

Considerar las disposiciones contenidas en la Ley Marco de Empleo Pública y que se otorgan con goce y si goce de salario. Se recomienda eliminar padres o madres afectivos.

2.2

Debe ser proporcional a los días de la actividad. Además la Adm no incurrirá en ningún gasto adicional al tiempo concedido.

De forma general, no se comparte que se conceda tiempo laboral para asistir a citas privadas, el horario de estos servicio se puede gestionar fuera de la jornada laboral.

4.1

Revisar ya que se aprobó en segundo debate el proyecto el proyecto 21.149 (modificaría artículos 70, 94, 94 Bis, 95, 96, 97 y 100) del Código de Trabajo. Aprobado en segundo debate.

6.3

No se entiende para que efectos se hace distinción, si se debe acompañar a un menor de edad o PCD a citas médicas que se presente comprobante de tiempo.

“Artículo 20. De los permisos sin goce de salario.

1) El Instituto podrá otorgar permiso sin goce de salario al servidor que no haya sido sancionado por falta alguna durante el último año laborado en AyA, de la siguiente manera:

1.1. De uno a tres meses, después de un año de servicio.

1.2. De tres a seis meses, después de dos años de servicio.

1.3. De seis a nueve meses, después de tres años de servicio.

1.4. De nueve a doce meses, después de cuatro años de servicio.

1.5. Más de un año y hasta cuatro años, después de cinco años de servicio, con aprobación de la Junta Directiva de AyA.

2) El permiso en cuestión no se otorgará antes de dos años contados desde la fecha en la que el servidor se reintegró al trabajo después de la última licencia de este tipo que haya disfrutado.

3) Los permisos contemplados en los puntos 1.1., 1.2. y 1.3. serán otorgados por la Dirección de Recursos Humanos, previo visto bueno de la jefatura, y el del punto 1.4. por la Gerencia General de la Institución. Asimismo, la Administración Superior podrá otorgar permiso sin goce de salario para aquellos funcionarios que sean nombrados en otros cargos públicos, a plazo fijo, o en organismos internacionales, también por tiempo determinado. El término del permiso coincidirá con el plazo del nombramiento correspondiente.

4) El tiempo de permiso a que el servidor tenga derecho no podrá acumularse, pero sí dividirse en dos tramos. En caso de fraccionamiento, entre la fecha en la que el servidor reasuma sus funciones, luego de la primera fracción, y aquella en la que inicie el disfrute de la segunda, deben transcurrir, por lo menos, seis meses. Los dos años que deben mediar entre un permiso y otro se contarán a partir del día en el que el servidor se reintegró al trabajo luego de disfrutar la segunda fracción.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

5) *La jefatura correspondiente, bajo su responsabilidad, podrá otorgar discrecionalmente a sus funcionarios permiso con o sin goce de salario hasta por un máximo de dos días hábiles, cuando existan motivos que, a su juicio, lo justifiquen.*

6) *Toda solicitud de permiso, con o sin goce de salario, superior a tres días hábiles, deberá gestionarla el interesado, por escrito, ante su superior jerárquico, y contará con el visto bueno del Director Nacional, de UEN o de la Dirección Regional. La solicitud deberá ser enviada a la Dirección de Recursos Humanos dentro de los tres días hábiles siguientes a su presentación. La Dirección de Recursos Humanos o la Gerencia según el caso, deberá resolver dentro de los cinco días hábiles siguientes a su recibo.*

7) *Cuando un trabajador sufre detención policial o judicial, se aplicará lo dispuesto por el artículo 78 del Código de Trabajo.”*

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

1.1-1.5

Revisar la racionalidad y la proporcionalidad, así como el interés y el buen servicio institucional (deber de probidad) ya que se puede ver afectado el servicio público que brinda la INSTITUCIÓN. Además, en la licencia con o sin goce hasta por dos días que discrecionalmente podrá otorgar la jefatura, según el inciso 5, debería revisarse la procedencia concretamente cuando sean hasta dos días con goce de salario.

“Capítulo cuarto: Pago de la expensa, viáticos, zonaje.

“Artículo 21. Pago de expensa.

11) *El Instituto reconocerá el estipendio destinado a alimentos durante la jornada de trabajo. Este se registrará por las siguientes normas:”:*

1.1. *La expensa es una compensación para alimentación en un área en donde el trabajador técnico operativo no cuente con las condiciones adecuadas para ingerir sus alimentos, cuando la labor, por su naturaleza, se ejecute fuera de los centros de trabajo.*

1.2. *Este pago cubrirá a los trabajadores técnicos operativos cuando la labor en la zona asignada se realice antes de las once de la mañana y hasta las dos de la tarde y/o entre las dos de la tarde y las siete de la noche, independientemente del período de tiempo que el funcionario permanezca en el lugar donde se ejecuten las labores, siempre y cuando la hora de regreso a su centro de trabajo después de concluida la jornada, sea igual o mayor a las*

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

dos de la tarde en el caso de la primera expensa, o igual o mayor a las siete de la noche, para el caso de la segunda expensa, lo anterior debidamente consignado en los controles institucionales respectivos. En casos excepcionales, cuando se requiera de más material o de alguna herramienta de forma urgente, uno o varios de los funcionarios o el mismo capataz podrá regresar al Plantel a retirar dichos insumos y volver al lugar donde se ejecuta el trabajo en forma inmediata, sin que ello afecte el pago de la expensa.

1.3. El trabajo a realizarse podrá ser fijo u ocasional, pero deberá ser ejecutado en lugares donde el trabajador no puede llevar los alimentos, por la imposibilidad de calentarlos y consumirlos en lugares apropiados.

1.4. La jefatura que autorice el pago de expensas deberá consignar en el formulario respectivo el centro habitual de trabajo del servidor de que se trate. El trabajador deberá presentar un reporte del trabajo diario, debidamente autorizado por el jefe. No se pagará la expensa cuando la labor se realice dentro de 1 km de distancia de su centro de trabajo. Siempre respetando el acceso vial existente, el recorrido para pago de expensa deberá medirse únicamente por distancia y no por radio, tanto en carreteras nacionales establecidas por el MOPT como en carreteras municipales o de acceso público al lugar.

1.5. Cuando el funcionario realice en forma ocasional estas actividades en sustitución de otros o en la atención de emergencias, existiendo la debida justificación de la jefatura de dirección y la aprobación de la dirección de Gestión de Capital Humano.

Para incluir otras actividades diferentes a las existentes en el reglamento vigente y que cumplan con los requisitos antes descritos deberá mediar un estudio técnico de la Dirección de Gestión Capital Humano y el respectivo Acuerdo de Junta Directiva de AyA.

1.6. El monto a pagar por la expensa es el 70% del valor del viático del almuerzo de la tabla de gastos de viaje y transporte para funcionarios o empleados del Estado. El monto absoluto se debe redondear al entero en cinco o en cero inmediatamente inferior. Cada año aumentará el monto automáticamente al variar la tabla de viáticos de la Contraloría General de la República.

1.7. El funcionario que infrinja la normativa aquí indicada se le sancionará de acuerdo a la reglamentación interna y leyes que regulan la materia disciplinaria, sin perjuicio de aplicar supletoriamente normativa de índole penal, civil o administrativa.

1.8. El trabajador tendrá derecho a recibir una copia del informe de expensas reportadas por su jefe ante Unidad administrativa financiera correspondiente para su propio control.

1.9. Solo Para la atención de emergencias, (llámese emergencia, todo aquel trabajo que se realice luego de su jornada ordinaria y horario

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

normal de trabajo) AyA podrá contar con personal técnico operativo y administrativo de apoyo por el tiempo necesario. En esos casos, aparte de la expensa o viatico por esta emergencia (no es gira laboral, o gira de emergencias) para dicho personal operativo, AyA deberá conceder un refrigerio a todos los trabajadores que cubran la emergencia esto aplica en todo AyA, a las cuatro de la tarde, con un valor máximo de 3500 colones de refrigerio y alimentación a las seis de la noche, con un valor máximo de 4500 colones para lo cual AyA, garantizará a los capataces y jefes técnicos un mecanismo establecido de pago para cubrir dichas necesidades, por medio de un gasto de caja chica."

1.10. No deberá la Jefatura, exponer a los funcionarios, con tal de eximirlos del pago de expensas, trazar rutas más cortas por sitios peligrosos como ríos, quebradas, o propiedad privada.

1.11. Para el pago de la expensa no se tomará en cuenta la distancia con relación al domicilio del funcionario.

1.12. Para el pago de la expensa los cortes deberán realizarse los días 15 y 30 de cada mes, de manera tal que su cancelación a los funcionarios deberá efectuarse los días 8 y 22 del mes de que se trate."

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

1.6

No queda claro si se pagaría almuerzo y expensa de manera simultánea, por lo que debería aclararse este extremo.

Además, como ya se ha señalado en observaciones anteriores, para este tipo de obligaciones resulta recomendable que se consigne que se atienden dentro de las posibilidades presupuestarias. Indicar de forma expresa cuáles viáticos y expensa son excluyentes.

"Artículo 23. Pago de zonaje.

El Instituto mantendrá el sistema de pago de zonaje dispuesto en la normativa vigente."

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Se hace alusión a un documento del cual no se conoce su contenido, podría contener situaciones indebidas en caso de que haga alusión a normativa interna.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

“Artículo 24. Pago de disponibilidad.

1) Se reconocerá la disponibilidad a todos los trabajadores que, por la índole de sus funciones operativas, técnicas y profesionales, deban estar expectantes y atender el llamado de su jefatura en cualquier momento, ante una eventualidad o una situación apremiante que requiera la continuidad y eficiencia de los servicios públicos de agua potable y saneamiento. Ninguna jefatura podrá solicitar a un funcionario estar disponible, si a este no se le reconoce el pago de ese rubro. Si el trabajador dentro de su disponibilidad debe laborar horas extras, éstas se le deben cancelar conforme a la ley.

2) Las jefaturas de Recolección y Tratamiento a nivel nacional tendrán Jefes Técnicos y Técnicos a disposición con este plus para que, en casos emergentes, puedan mantener la continuidad y calidad del servicio en bien de la salud pública, en respaldo al artículo 4 de la Ley No. 6227 Ley General de la Administración Pública.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Respecto al pago de la disponibilidad, debe considerarse lo normado en la Ley 9635. Se hace alusión a un documento del cual no se conoce su contenido, podría contener situaciones indebidas.

“Artículo 27. Becas para capacitación y desarrollo humano.

El Instituto mantendrá en vigencia y difusión el Reglamento de Becas para Desarrollo Humano y deberá incluir en este al personal interino en plaza vacante, con el fin de que puedan optar por una beca para educación secundaria o formación en las escuelas técnicas del Instituto.

El AyA impartirá para los funcionarios talleres de Convención Colectiva, Reglamento Autónomo, normas laborales, derechos y deberes del trabajador, con representación sindical.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Se hace alusión a un documento del cual no se conoce su contenido, podría contener situaciones indebidas.

“Artículo 28. Escuelas técnicas.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

1) El AyA reconoce las siguientes escuelas técnicas de capacitación: Fontanería, Técnicos en Plantas Potabilizadoras, Salud y Ambiente. El Instituto se compromete a fortalecerlas con los recursos necesarios para la capacitación de los funcionarios que se desempeñen en puestos de esta naturaleza, reconociéndolas como carrera técnica para acreditación de requisitos. Igualmente, se reconocerán las certificaciones de capacitación emitidas formalmente por la Institución en los temas y contenidos, en el campo operativo, técnico y comercial, mediante la aplicación de charlas, exposiciones y enseñanza, las cuales son complementadas con la aplicación de trabajo práctico, reglamentación comercial vigente y la supervisión en el sitio. A los funcionarios de perforación de pozos se les capacitará por medio de los convenios institucionales.

2) El Instituto mantendrá un plan de capacitación, estudio y desarrollo para enriquecer la eficiencia y requisitos de todo personal profesional, técnico y administrativo, de acuerdo a los intereses institucionales.

3) Todas las capacitaciones de las escuelas técnicas del AyA serán certificadas por la Dirección de Gestión de Capital Humano.

4) AyA garantizará contribuir en la formación de los técnicos de planta y de otros campos técnicos que labore en el proceso de potabilización para que tengan una conceptualización clara de todos los aspectos teóricos y prácticos que rodean los procesos de calidad, continuidad y confiabilidad, según lo establecido en la normativa para Agua Potable, de tal manera se crea la Escuela de Técnicos en Potabilización, está orientada a la accesibilidad de todos los funcionarios de la Institución y ASADAS, que tengan a su cargo la operación, supervisión y mantenimiento de los sistemas de producción y abastecimiento de agua potable, será 80 % para personal interno y 20 % personal de ASADAS, indistintamente de que sea de origen superficial o subterráneo, esta deberá de trabajar de la mano con el Instituto Nacional de Aprendizaje. Los trabajadores que asistan a estas capacitaciones se les deberá de reconocer viáticos y pasajes. Estas capacitaciones solo deberán realizarse en jornada diurna de lunes a viernes, no pudiendo la jefatura disponer del trabajador para otros fines distintos durante la duración completa de la capacitación.

Para la participación de trabajadores internos se publicarán por medios institucionales las fechas a fin de que los trabajadores envíen su solicitud para ser incorporados en los diferentes cursos, esta publicación deberá ser un mes antes del curso a fin de coordinar con las jefaturas la participación de los trabajadores.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

Verificar la procedencia de este artículo, toda vez que, conforme a la redacción, A y A se compromete a fortalecer con los recursos necesarios a esas escuelas técnicas. Además, debe insistirse en que esta obligación debe darse dentro de las posibilidades presupuestarias del instituto. Igualmente, el plan de capacitación dispuesto en el punto 2) debe estar enmarcado dentro de las posibilidades presupuestarias.

“Artículo 29. Comisión de Uniformes.

Se establece la Comisión Multipartita de Uniformes. Dicha comisión estará integrada por un representante de la Subgerencia de Periféricos, Subgerencia Comunales, Subgerencia GAM, Almacenes, Salud Ocupacional y dos representantes de los sindicatos firmantes, todos con voz y voto para el análisis y recomendación para la administración a fin de tener lo más adecuado en términos de uniformes de los funcionarios.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Indicar que dicha Comisión es de carácter recomendativa. Al indicar con voz y voto hace pensar que es obligatorio.

“Artículo 30. Uniforme para el personal.

1) El AyA dotará de uniforme a las cuadrillas, personal de operación y mantenimiento, personal técnico de las diferentes áreas y personal que atienda al público, personal técnico y operativo, así como de apoyo operativo y FARG, considerando las características de género.

2) AyA proporcionará a cada trabajador técnico, operativo, de servicio al usuario y atención en ventanilla del FARG, tres uniformes completos cada año, adecuados a las condiciones climáticas y a la índole de las funciones de cada uno de ellos. En el personal técnico y operativo, ese uniforme incluirá tres pares de zapatos. En el caso de los trabajadores de la actividad en aguas residuales, se les proporcionarán cinco uniformes completos cada año. Los uniformes se entregarán al personal en el primer trimestre de cada año. Para los efectos de este artículo, se entiende por uniforme: pantalón, zapatos, camisa, gorra, dos camisetas (solo a trabajadores de sistemas de agua), tres gabachas (en el caso de los funcionarios de electromecánica y plantas potabilizadoras), así como mangas de protección solar, cuando así se requiera y lo determine un estudio de Salud Ocupacional.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

3) *AyA mantendrá el servicio de lavado diario de uniformes del personal de aguas residuales a nivel nacional.*

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Surgen las siguientes inquietudes: ¿cuál es la naturaleza jurídica del “Fondo de Ahorro, Retiro y Garantía” FARG? y dependiendo de la misma, sería conveniente revisar la procedencia de lo dispuesto en los incisos 1 y 2, sobre el uso de los recursos públicos.

Artículo 31. Conservación y uso de los uniformes.

- 1) *Los uniformes e implementos suministrados por AyA deberán ser cuidadosamente conservados por parte de los usuarios, siendo obligatorio su uso durante la totalidad de su jornada laboral. (Se exceptúan las gorras, debido a que su uso se encuentra supeditado a las condiciones climáticas del lugar de trabajo, por lo que su utilización queda a discreción del funcionario).*
- 2) *El AyA deberá reponer los artículos deteriorados en funciones propias de su cargo, siempre y cuando esa circunstancia se encuentre debidamente justificada.*
- 3) *Para recibir los uniformes nuevos, el funcionario deberá devolver la cantidad entregada de uniformes usados o deteriorados. En caso de pérdida, deberá el funcionario reportarlo a su jefatura inmediata en un plazo de 5 días hábiles.*
- 4) *El suministro del uniforme implica la obligatoriedad de usarlo. Quien no porte su uniforme completo en el desempeño del puesto será sujeto al régimen disciplinario correspondiente. Es responsabilidad de la jefatura inmediata del trabajador o quien realice esta función velar y fiscalizar el fiel cumplimiento de esta disposición durante su jornada laboral.*

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

En caso de pérdida además del reporte deben justificar, si es por negligencia los funcionarios debería asumir el costo.

Además, el uso de uniformes es exclusivo para los días de jornada laboral.

“Artículo 32. Entrega de paraguas y capas.

El AyA, en el mes de mayo de cada año, les proporcionará un paraguas y una capa de buena calidad tipo tránsito a todos los funcionarios operativos y técnicos a nivel nacional, así como a aquellos funcionarios que, por la índole de sus funciones diarias y previa justificación de sus jefaturas, estén expuestos a condiciones climáticas adversas.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Únicamente cuando sea necesario.

Artículo 33. Implementos de higiene personal.

1) El AyA dotará a todo el personal operativo de campo, incluyendo jornales e interinos, de tres rollos de papel higiénico, tres jabones de baño y un alcohol en gel de 200 ml, mensualmente.

2) En forma trimestral, a cada funcionario de campo, se le entregarán tres bloqueadores solares mínimo factor 80 de 250ml, resistentes al agua y dos repelentes de insectos de 250ml. Al personal de aguas residuales, adicionalmente, se le proporcionarán cuatro alcohol en gel de 250ml mínimo factor 60%. A los funcionarios profesionales que ocasionalmente realicen trabajo de campo, se les otorgará trimestralmente un bloqueador solar y un repelente de insectos de los mismos tamaños antes indicados.

3) Para todo el personal de campo, cuadrillas, técnico operativo y administrativo, la Dirección de Salud Ocupacional coordinará con la CCSS, la vacunación voluntaria contra la influenza, una vez al año y durante el mes de marzo.

4) El personal que no reciba lo descrito en este artículo, tendrá el deber y el derecho de realizar la denuncia correspondiente.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Debería ser por casos excepcionales, considerar si existe presupuesto.

“Artículo 35. Educación ambiental para los hijos de los trabajadores.

1) El Instituto podrá invitar a participar a los hijos de los trabajadores menores de doce años, cuando desarrolle actividades o campañas educativas relacionadas con temas de recurso hídrico o ambiental, contribuyendo, de esta forma, con la promoción y participación de la niñez como vigilantes y defensores del agua y el ambiente. Para tales efectos, se procurará que, al menos una vez al año, el Instituto realice actividades educativas y recreativas relacionadas con la protección del recurso hídrico y el ambiente. Esta actividad deberá estar orientada también hacia el quehacer institucional.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Observación Legal: ¿esta posibilidad estaría contemplada dentro de las previsiones presupuestarias de la institución?

“Artículo 37. Pago de dictamen médico para renovación o cambio de licencia a funcionarios.

1) La Institución realizará el pago del dictamen médico, para efectos de renovación o cambio en el tipo de licencia, exclusivamente a aquellos funcionarios que dentro de sus funciones se encuentre la obligación de conducir un vehículo institucional.

2) La única prueba requerida para conducir vehículos livianos institucionales deberá ser la avalada por medio de su licencia del MOPT, se deberá ajustar lo antes indicado en el Reglamento para transportes, combustibles, uso, control y mantenimiento de vehículos, maquinaria y equipos especiales del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados vigente.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Buscar la racionalidad y se podrá justificar por la naturaleza del trabajo, es decir para las personas que laboran como choferes. Verificar la procedencia de que la institución asuma el pago del dictamen para la licencia, pues en otras instituciones en que contar con la licencia para conducir es un requisito dadas por las funciones que se atienden, el pago no es realizado por la institución. La licencia es un requisito que cada trabajador debe aportar, ¿por qué pagarlo y si no se dispone de recursos? Se recomienda eliminar no se está de acuerdo con esta concesión.

“ARTICULO 38.

Aquellos funcionarios que deban cubrir emergencias que los lleven a terminar sus labores después de las 10 de la noche tendrán derecho a que AyA les pague los costos de transporte o taxi, desde el centro de trabajo hasta su casa o, en su defecto, que se les suministre el respectivo transporte, el funcionario deberá aportar la respectiva factura del servicio.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Como fuera consignado en otras obligaciones que la institución estaría contrayendo, debe precisarse que sería recomendable que se establezca que A y A atenderá la misma si las posibilidades presupuestarias se lo permiten.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

“Artículo 39. Audiencias internas y externas.

En casos de audiencias administrativas y judiciales, el AyA hará el pago de los pasajes y alimentación a funcionarios que sean llamados por la administración, como testigos o investigados. En caso de que sea por vía judicial, se cancelarán los viáticos a los testigos únicamente si son llamados por la administración.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Esto podría ser discriminatorio. ¿Qué sucede con los testigos que quiera llevar el trabajador? Hay cierta ventaja que no va de la mano con el debido proceso.

“Artículo 40. Servicios médicos.

El Instituto proporcionará los servicios de salud actuales, el medico en las regiones 1 día a la semana en las cantonales más grandes de las regiones, y en la GAM 1 vez a la semana, el servicio de odontología y fisioterapia 1 vez al mes en cada Dirección Regional. El AyA realizará, periódicamente, programas de detección temprana y prevención de enfermedades terminales y de aquellas más comunes en la población laboral, contemplando las jornadas oficiales establecidas, según programación de Salud Ocupacional.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Igualmente insistir en que estas obligaciones deben ser consideradas en las previsiones presupuestarias del instituto. ¿Cuáles son los servicios actuales? Únicamente debería darse servicio básico o primario del Régimen de Médicos de Empresa.

Capítulo octavo: De los puestos.

Artículo 41. Nombramiento de plazas vacantes en cargos fijos.

1) Las plazas vacantes en cargos fijos permanentes, de las que disponga la Administración y susceptibles de ocuparse, deberán ser cubiertas de la siguiente manera: se realizará en primera instancia el o los ascensos de funcionarios en propiedad que correspondan dentro de la misma dependencia o área de trabajo donde quedó la vacante, tomando en cuenta a

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

todos los funcionarios que cumplan con los requisitos para el puesto, mediante idoneidad comprobada, esto para seguir el proceso de sucesión de AyA, en segunda opción por concurso interno y como tercera opción, por concurso externo, en ese orden. Bajo las siguientes disposiciones particulares:

1.1. La Dirección correspondiente deberá en el plazo de dos meses calendario máximo, a partir de la vacancia remitir la solicitud formal con el detalle de las funciones a desempeñar a la Dirección Gestión de Capital Humano.

1.2. Deberá cumplir lo señalado en los manuales de cargos y clases institucionales.

1.3. Se podrá durante el periodo de solicitud y hasta finalizar el proceso del concurso interno nombrar y/o ascender o trasladar en forma interina en la plaza vacante de que se trate, solamente a los funcionarios activos hasta por un periodo no mayor a 1 año.

1.4. La Dirección de Capital Humano deberá publicar por medios impresos, correo institucional y pizarras informativas los concursos internos y externos según corresponda. Las jefaturas tendrán la obligación de comunicar en las pizarras informativas todos los concursos internos y externos publicados por la Dirección de Capital Humano.

1.5. En el concurso interno podrán participar todos aquellos funcionarios que cumplan con los requisitos para el puesto. Si éste resulta infructuoso, se declarará desierto y se realizará el concurso externo, donde podrán participar todas aquellas personas, incluyendo funcionarios del Instituto, que cumplan con los requisitos para el puesto.

1.6. El AyA no deberá mantener funcionarios en condición interina por más de un año. En el caso de que se presenten nombramientos contrarios a lo señalado anteriormente, éstos serán conocidos y recomendados por la Junta de Relaciones Laborales. La Gerencia General emitirá la resolución final del caso en los plazos de ley. Las jefaturas que incumplan injustificadamente lo establecido en este artículo estarán sujetos a medidas disciplinarias.

1.7. Podrán realizarse permutas o reubicaciones temporales o definitivos, a clases comprendidas dentro del mismo grupo ocupacional y entre clases de puestos de la misma categoría, siempre que sean plazas ocupadas en propiedad y exista un interés institucional debidamente justificado.

1.8. Se podrán realizar nombramientos de sustitución temporal o recargo de funciones, siempre y cuando el funcionario cumpla con todos los requisitos exigidos en el Manual de Puestos y Cargos Institucionales.

1.9. En el caso de la contratación de personal para nuevos acueductos, la Institución podrá contratar en forma interina utilizando plazas vacantes, únicamente por el plazo de aprobación por parte de Autoridad Presupuestaria.

1.10 AyA creará un registro de oferentes, donde cada persona externa podrá enviar su curriculum, de esta manera y una vez que no se logre ocupar alguna plaza según el inciso 1 de este artículo podrán ser utilizados como personal para plazas interinas, para ser partícipe de esta opción deberá de estar su curriculum en la base con al menos tres meses antes del requerimiento, los sindicatos firmantes tendrán acceso a esta base de información la cual se actualizará cada tres meses, depurando a las personas con más de 36 meses de permanencia, a fin de que pueda estar actualizada.

1.11. Será nulo cualquier nombramiento que se hiciera en contravención a esta Convención y a las normas que rigen la materia.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Debería eliminarse como primera opción el asenso directo, que participen todo en concurso interno y valoren conocimientos y competencias.

Además, el Sindicato no debería tener acceso a la base de datos, es un asunto de recursos humanos de la Institución, si necesitan información que la pidan a la Administración.

“Artículo 44. Teletrabajo.

El AyA se registrará para temas de teletrabajo según la Ley para regular el teletrabajo Ley N° 9738.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se registrará en sus detalles por el acuerdo entre las partes. Ante conflicto a solicitud del trabajador se analizará su caso en la Junta de Relaciones Laborales para emitir la recomendación en no más de 15 días hábiles a la Gerencia General para su acción. Durante el proceso se suspenderá toda acción inmediata hasta la conclusión final del caso, respetando las condiciones del trabajador.

AyA deberá de crear medios suficientes e idóneos para que pueda aplicarse La desconexión laboral, correspondiente a no contestar comunicaciones fuera del horario laboral, que incluye llamadas telefónicas, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos e incluso asistir a reuniones de ningún tipo, salvo que se trata de situaciones imprevistas y urgentes donde se requiera la anuencia del trabajador, se deberá de garantizar el respeto al tiempo de descanso, vacaciones, permisos, su intimidad personal y familiar.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Revisar la reforma sobre el derecho de desconexión en la Ley 9738.

“Artículo 45. Reubicación por infortunio.

Cuando un trabajador sufra una disminución de su capacidad para el trabajo, debidamente certificada por el INS o la CCSS, cualquiera que sea la causa por la que se produjo tal disminución, el Instituto por medio de la Dirección de Capital Humano se compromete a reubicar a ese trabajador en otras funciones acordes con su condición y capacidad, manteniendo sus derechos laborales incólumes, sin perjuicio de la aplicación de la normativa que rige para estos casos.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

¿Qué pasa si no se logra reubicar? la norma no contempla lo que ocurre si no se logra reubicar; también surge la inquietud de si la reubicación es temporal o definitiva, extremo que debe precisarse. Se debe limitar solo al INS que es el ente que administra el régimen del riesgos del trabajo.

Artículo 46. Fondo de Ahorro Retiro y Garantía de los trabajadores del AyA.

AyA mantendrá el Fondo de Ahorro, Retiro y Garantía del AyA, según acuerdo de Junta Directiva N° 67-254 del 3 de noviembre de 1967.

Se regirá por el Reglamento del Fondo de Ahorro, Retiro y Garantía de los Trabajadores del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (F.A.R.G)

Su capital estará compuesto por un aporte patronal del cinco por ciento (5%) y un cinco por ciento (5%) aportado por las personas trabajadoras, mientras duren en funciones en el AyA. En el mes de diciembre de cada año, se devolverá los excedentes de los aportes.

La Junta Administrativa del Fondo sesionará dos veces al mes, y sus comisiones sesionarán dos veces al mes, para cuya asistencia los miembros de la Junta Administrativa contarán con el permiso con goce de salario según su turno.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

Cuando se realicen las elecciones de Junta Administradora del Fondo de Ahorro, se coordinará con la Administración de AyA los permisos necesarios para los miembros del Tribunal Electoral, de conformidad con el cronograma de actividades relacionadas.

El trabajador o trabajadora cesante retirará los aportes y excedentes a distribuir conforme a la Reglamentación que al efecto dicte la Junta Administrativa del Fondo.

La sede será en las oficinas centrales del AyA en Pavas. La Junta Administrativa del Fondo determinará el porcentaje de los excedentes a distribuir.

El Fondo estará sujeto al menos a una auditoría externa anual.

Corresponde a la Junta Administrativa del Fondo mantener actualizada la normativa interna.

Tendrá dentro de su junta la participación de dos representantes sindicales de los sindicatos firmantes de la convención colectiva, quienes asumirían en el siguiente periodo luego de la formalización de la presente Convención.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Revisar, la racionalidad y la proporcionalidad de estos % e indicar que son nominales a la base salarial, según ley 9635.

“Artículo 48. Integración de la Junta de Relaciones Laborales.

1) Dicha junta estará integrada por dos representantes de la Administración y uno por parte de cada uno los sindicatos ASTRAA y SITRAA, debiendo las partes nombrar suplentes de los titulares. La junta tendrá un presidente nombrado de su seno. En caso de empate el Presidente tendrá doble voto.

Durarán en su cargo tres años (tiempo de vigencia de la convención), y pueden ser reelectos. La elección se efectuará en la primera sesión. Esta junta deberá estar integrada manteniendo la equidad de género entre los miembros que la conforman.

El presidente tendrá las siguientes atribuciones:

1.1. Presidir las sesiones, con todas las facultades necesarias para ella.

1.2. Velar por que los acuerdos de junta se cumplan.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

- 2) *La Junta de Relaciones Laborales designará una secretaría de actas, a quien le corresponde tomar nota de los apuntes en las sesiones y confeccionará los oficios necesarios y las actas de cada sesión.*
- 3) *En caso de ausencia, enfermedad o, en general, cuando concurra alguna causa justa, el suplente tomará el mismo cargo del titular.*
- 4) *Contra la integridad de la junta, son aplicables, en lo pertinente, las normas relativas a impedimento, recusaciones y excusas a que se refiere la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

Artículo 49. Competencia de la Junta de Relaciones Laborales.

- 1) *Corresponde a la Junta conocer y recomendar acerca de los asuntos referidos a procedimientos disciplinarios que surjan entre el Instituto y sus trabajadores en los cuales se recomiende por parte del órgano director una sanción de suspensión sin goce de salario de tres días o más o un despido; órgano que funcionará a instancia del trabajador interesado, alternativa que será del conocimiento del trabajador con el traslado de cargos.*
- 2) *El trabajador solicitará la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, en cualquier momento del procedimiento, previo a la recomendación emitida por el órgano director a la Gerencia General.*
- 3) *En los casos donde se haya iniciado un procedimiento administrativo, una vez finalizada la investigación, el Órgano Director remitirá el expediente administrativo y su respectiva recomendación a la Gerencia General, y esta a su vez, a la Junta de Relaciones Laborales, con el fin de que la misma se reúna y con vista del respectivo legajo, emita su recomendación en un plazo máximo de quince días hábiles contados desde que se recibe dicho expediente. Sin embargo, en caso de que el tema a tratar sea complejo y necesite una investigación exhaustiva por parte de la Junta de Relaciones Laborales, esta podrá solicitar se amplíe el plazo indicado, el cual no será mayor a quince días hábiles. Vencidos los plazos anteriores, la junta de relaciones remitirá el expediente administrativo con ambas recomendaciones a la Gerencia General. En caso de que la Junta de Relaciones Laborales no remita su recomendación en el plazo indicado, la Gerencia General solicitará la devolución del expediente a efecto de proceder de acuerdo con sus competencias. Mientras el asunto esté pendiente en dicha Junta el plazo de prescripción se interrumpe.*

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

4) *A todo trabajador(a) que haya sido convocado por la Junta de Relaciones Laborales, en su condición de funcionario(a) testigo, la Jefatura autorizará le sean liquidados los viáticos correspondientes conforme a la tabla de la Contraloría General de la República, como referencia. El funcionario disciplinado que resultare absuelto, originado en una denuncia temeraria, podrá presentar un reclamo en sede administrativa por los gastos de viáticos incurridos durante su defensa.*

5) *Conocer los reclamos presentados por los funcionarios relativos a los derechos estipulados en esta Convención Colectiva y otros derechos laborales relacionados. Rendirá una recomendación en un plazo de quince días calendario a partir del recibo de la solicitud. La tramitación de estos reclamos no suspende los efectos del acto administrativo.*

6) *Conocer y recomendar a la Gerencia General todas las actuaciones que puedan afectar situaciones jurídicas consolidadas o derechos adquiridos de los trabajadores, individuales o colectivos, previa solicitud por escrito del interesado.*

7) *Conocer, convenir acuerdo y recomendar a la Gerencia General los conflictos que surjan por traslados de personal, estos serán suspendidos mientras en un plazo no mayor a 30 días se brinda la solución recomendativa a la Gerencia General, salvo los casos de denuncias por acoso laboral, sexual como medidas cautelares.*

8) *Desde el momento de que un asunto se someta a conocimiento y resolución de la Junta Relaciones Laborales, quedara el proceso en suspenso para que la Gerencia General pueda tomar una decisión al proceso.*

9) *Desde el momento de que un asunto se someta a conocimiento y resolución de la Junta Relaciones Laborales, quedara el proceso en suspenso para que la Gerencia General pueda tomar una decisión al proceso.*

A todo trabajador(a) que haya sido convocado por la Junta de Relaciones Laborales, en su condición de funcionario(a) testigo, la Jefatura autorizará le sean liquidados los viáticos correspondientes conforme a la tabla de la Contraloría General de la República, como referencia. El funcionario disciplinado que resultare absuelto, originado en una denuncia temeraria, podrá presentar un reclamo ante la Gerencia General para el pago de los gastos de viáticos incurridos durante su defensa.

Las recomendaciones de la Junta de Relaciones Laborales serán emitidas dentro del plazo acordado en cada sesión, cuando no se llegue a un acuerdo dentro de la Junta se llevará a la próxima sesión con el fin de que se produzca consenso. Una vez agotado este trámite, el

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

asunto o asuntos serán elevados a la Gerencia para su valoración, la cual dictará la resolución que corresponda dentro de un plazo máximo de dos semanas después de recibir los antecedentes.

Cuando los Tribunales de Trabajo declaren que el despido aplicado a un trabajador resulto injusto a ilegal, el trabajador tiene derecho a que se le reinstale efectivamente a la mayor brevedad en el mismo puesto que tenía antes de la destitución. además, tendrá derecho el trabajador a que se le restituyan todos los salarios dejados de percibir, desde que fue separado hasta que efectivamente se le reincorpore, el aguinaldo y cualquier otro ajuste salarial que se le hubiere hecho al resto de los trabajadores y en general, cualquier otro beneficio que no haya disfrutado durante el periodo de la separación.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Respecto al inciso 1) se entiende que esa recomendación no es vinculante.

Del inciso 2) revisar la procedencia de esa intervención de la Junta, pues pareciera por la redacción que sería dentro del procedimiento.

También verificar la procedencia legal de lo que se dispone en el inciso 3) respecto a la remisión del expediente y de la recomendación del Órgano Director.

Respecto al inciso 4, se concuerda con la inquietud y señalamiento del MTSS.

En los incisos 5 y 6 verificar la procedencia de las atribuciones que allí se asignan a la Junta.

Respecto al punto 7, verificar si al ejercer esa atribución no se estaría produciendo una coadministración, si la Junta solo recomienda es procedente.

Lo dispuesto en el numeral 8 se reitera en el 9, verificar, están repetidos. Además, también hay que revisar la procedencia de la suspensión ahí dispuesta.

Párrafo en amarillo:

Se debe vigilar la racionalidad y la proporcionalidad. Qué es denuncia temeraria? Se abre un proceso disciplinario para buscar “la verdad real de los hechos” Hay un debido proceso. La Administración debe revisar si es procedente pagar este rubro.

ÚLTIMO PÁRRAFO:

Esto no lo debe de determinar la Convención Colectiva, sino el juzgado laboral. Eso lo debe de indicar un juez.

“Artículo 51. Sobre el procedimiento interno de la Junta de Relaciones Laborales.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

La Junta de Relaciones laborales dictará un reglamento interno de funcionamiento, el cual será aprobado por la Junta Directiva de AyA.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Para evitar inconvenientes, señalar que la Junta Directiva del Ay A podrá adaptar el texto según lo considere oportuno.

“Artículo 53. Integración del consejo de Salud Ocupacional.

1) El consejo estará integrado por seis miembros, tres nombrados por el Instituto y tres por los sindicatos ASTRAA y SITRAA. Para el primer año serán dos representantes de ASTRAA y uno de SITRAA, quienes alternarán su representación cada año.

2) Dado el carácter del consejo, al menos un representante de cada una de las partes deberá contar con preparación y experiencia en el campo de la Salud Ocupacional o afines.

3) Los representantes de los sindicatos ASTRAA y SITRAA podrán ser sustituidos por cualquier miembro afiliado a estas organizaciones, recomendados por las Juntas Directivas, estos deberán reunir los requisitos.

4) El quórum para el funcionamiento legal del Consejo de Salud Ocupacional es de, al menos, cuatro representantes, dos de cada una de las partes.

5) Corresponderá a los sindicatos y a la Administración Superior del AyA designar a sus representantes del Consejo de Salud Ocupacional. Los miembros serán nombrados por un año y podrán ser reelectos o removidos en cualquier momento por quienes los hubieren designado.

6) El Consejo de Salud Ocupacional contará con un presidente, quien debe ser un profesional en salud ocupacional, un vicepresidente, un secretario y tres vocales, quienes serán electos del Seno del Consejo de Salud Ocupacional. El cargo de presidente debe ser ocupado de forma permanente por un representante de la administración.

7) Los representantes de los trabajadores tendrán licencia con goce de salario para cumplir con los fines de este consejo. El AyA dotará de los medios necesarios al consejo para que este pueda cumplir con sus fines, tales como instalaciones, equipos y materiales necesarios para su funcionamiento. El Consejo de Salud Ocupacional tendrá una política de funcionamiento interno.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

- 8) AyA asignará una cuenta de correo electrónico con fines informativos para el Consejo de Salud Ocupacional, administrado por la Secretaría del Consejo de Salud Ocupacional.
- 9) La segunda semana del mes de octubre de cada año, se celebrará la semana de la Salud Ocupacional a nivel nacional. El AyA dotará al Consejo de Salud Ocupacional a través del departamento Dirección de Salud Ocupacional de los recursos económicos necesarios, para la realización, el fortalecimiento y el mejoramiento de las condiciones que integran la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores del AyA.
- 10) Cuando fuese necesario que los integrantes del Consejo de Salud Ocupacional, representantes administrativos y sindicales deban desplazarse a cualquier centro de trabajo o región, el AyA cubrirá los gastos por concepto de viáticos (Contraloría General de la República), esto incluye el transporte.
- 11) Las Comisiones de Salud Ocupacional, a nivel nacional, en coordinación con el Consejo de Salud Ocupacional y las Jefaturas Superiores de cada dependencia, podrán realizar actividades de formación humanista, intelectual, estética, deportiva y recreativa que permitan el desarrollo de actividades.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Hay normativa que regula el funcionamiento y demás en materia de Salud Ocupacional, todo debe estar conforme a la normativa.

Sobre la licenciad del inciso 7, no se define limite alguno. Establecer un máximo de horas por representante, que sea proporcional y racional.

“Capítulo undécimo: Beneficios e incentivos

Artículo 54. Exoneración de registro de asistencia.

1) *Quedan excluidos de la obligación de registrar en los medios institucionales de control de asistencia aquellos funcionarios con un mínimo de quince años de laborar en forma ininterrumpida para AyA y que no hayan sido sancionados durante los últimos tres años de labores, por asuntos relacionados con ausencias y/o llegadas tardías injustificadas. Esto se demostrará mediante un estudio técnico realizado por la Dirección de Gestión Capital Humano, el cual el funcionario no tendrá que solicitar. Para ello, previa constatación de lo*

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

anterior, la Gerencia General concederá este incentivo, dentro del plazo de quince días contados a partir del día en que el trabajador adquiere el derecho. La eliminación de este beneficio se regirá según lo establecido en el Reglamento Autónomo de Servicio de AyA vigente.

2) Se exonera de registro de asistencia, asimismo, a aquellos funcionarios que vienen del sector público y ya suman quince años o más siempre y cuando, como requisito, tengan cinco años o más de laborar en la Institución, y que no hayan sido sancionados durante los últimos tres años de labores según el punto 1) anterior. Debe acreditarse el cumplimiento de los requisitos reglamentarios.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Puede ser discriminatorio. Tratar diferente a personas funcionarias que hacen la misma gestión pública.

Artículo 55. Guardería.

El Instituto podrá, previo estudio de la legislación vigente, de los aspectos socioeconómicos, así como de acuerdo con la capacidad financiera institucional, determinar la factibilidad de implementar el servicio de guardería para aquellos trabajadores que lo necesiten. Esto será para niños menores de siete años y deberá hacerse un estudio socioeconómico del funcionario. .”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Es un hecho futuro e incierto. Si se llega a realizar podrá incluirse dentro de la Convención Colectiva como una adenda. Por la forma en que al artículo 55 fue redactado se esta regulando un beneficio que no existe y que inclusive la propuesta de texto, lo que esta indicando es que se van a realizar los análisis necesarios para determinar la factibilidad de implementar una guardería. Es menester recordar que todos los beneficios que brinden van ligados al tema del presupuesto, se estarían utilizando recursos públicos para fines privados.

“Artículo 56. Plan de estudios: capacitación al personal.

El Instituto mantendrá un plan de formación, capacitación y desarrollo para enriquecer la eficiencia y requisitos de todo el personal profesional, técnico y administrativo, de acuerdo con la necesidad institucional”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

Este plan debe ajustarse a las previsiones y posibilidades presupuestarias del instituto. No se define si implica alguna erogación económica para AyA. Ya en otra parte de la convención colectiva se definió la capacitación, sería conveniente integrarlo y fijar aspectos como si se requiere financiamiento.

“Artículo 57. Salario Escolar.

1) El AyA reconoce que el salario escolar es un derecho adquirido de los funcionarios, con un mínimo según el Ministerio de Trabajo del 8.33% del salario devengado. Este será calculado conforme a los salarios ordinarios devengados durante el periodo comprendido entre enero y diciembre de cada año. Además, será pagado en los primeros ocho días hábiles de enero, del año siguiente.

2) Los funcionarios nuevos que ingresen al AyA durante el periodo antes mencionado, tendrán derecho a la parte proporcional devengada durante ese periodo con respecto a su fecha de ingreso. Lo anterior, de acuerdo con los lineamientos de política salarial vigente”.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

INCISO 1): La Administración podría revisar dicho plazo.

“Artículo 58. Reconocimiento sindical.

AyA reconoce a los sindicatos ASTRAA y SITRAA como las organizaciones mayoritarias y como tales representantes de todos los trabajadores de la Institución y se compromete a tratar con los representantes y asesores de los sindicatos los problemas que surjan o se relacionen con la prestación de trabajo de los servidores de la Institución, sin perjuicio de que los trabajadores puedan hacerlo directamente ante los representantes del AyA, en asuntos de orden individual y de su exclusivo interés. Quedan excluidas de esta licencia, las licencias para cursos de formación y capacitación sindical.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

“ se compromete a tratar con los representantes y asesores de los sindicatos los problemas que surjan o se relacionen con la prestación de trabajo de los servidores de la Institución”:

Conflictos colectivos. Los individuales quedan a voluntad del trabajador, no necesariamente deben ser con el sindicato

Últimas dos líneas “los trabajadores puedan hacerlo directamente ante los representantes del AyA, en asuntos de orden individual y de su exclusivo interés.”: También los podrían representar otros sindicatos. Retomar la libertad sindical.

“Artículo 59. Correspondencia entre las partes.

El Instituto está obligado a contestar la correspondencia que le envíen los sindicatos ASTRAA y SITRAA, por intermedio de sus representantes legales, dentro de un plazo no mayor a diez días hábiles después de recibida, tratándose de asuntos que demanden una solución o pronunciamiento de la Institución. Asimismo, si se tratare de solicitudes de permiso, licencias, autorizaciones y peticiones similares, regirá el mismo plazo de diez días hábiles para resolver.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Con respecto al último párrafo surge la inquietud ¿Qué pasa si para diligenciar cualquiera de esas solicitudes se requieren más de 10 días? La respuesta a esta inquietud debe considerarse.

“Artículo 61. Al amparo del artículo 367 del Código de Trabajo, los representantes de los trabajadores designados en organismos tales como: Junta de Relaciones Laborales, Consejo de Salud Ocupacional u otros análogos, gozarán de la misma protección que corresponde a los dirigentes sindicales. El desempeño de esos cargos se hará sin deducción de salario y en días hábiles.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

El fuero de protección del 367 de representantes de los trabajadores se da por su condición de representación colectiva y no por ser parte de órganos bipartitos.

“Artículo 62. De la libertad sindical.

1) El Instituto garantiza a los trabajadores que no ejercerá represalia alguna en contra de ellos por el hecho de ser afiliados a los sindicatos ASTRAA y SITRAA, ni contra los dirigentes sindicales o candidatos a esas funciones, ni antes, ni durante ni después de la elección en que fueren nombrados. El Instituto se obliga a mantener la libertad sindical y, a tal efecto, se compromete a no ejercer ningún tipo de presión o halago, con el objeto de que los

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

trabajadores se desafilien o para impedir la afiliación al sindicato, o bien para que no usen la representación o asesoría de este.

2) El Instituto aplicará las deducciones por planillas correspondientes a la cuota sindical, en todos los componentes del salario, previa solicitud de los sindicatos ASTRAA y SITRAA.

3) El AyA no podrá despedir, salvo por falta grave debidamente comprobada, a los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos ASTRAA y SITRAA o seccionales, durante su período de mandato y hasta por un año después de terminado este. Si pasado un año se logra determinar que el trabajador o trabajadora fue despedido en razón del ejercicio de la libertad sindical, éste podrá presentar una denuncia por discriminación ante las instancias correspondientes. En caso de que el despido se produjese y los tribunales fallaran a favor del trabajador, se cumplirá lo ordenado mediante sentencia.

4) El AyA concederá el permiso con goce de salario de un día, por mes, para aquellos trabajadores que ocupen cargos en las seccionales a nivel nacional, con el propósito de analizar, negociar y resolver, aquellos casos laborales, propios de su sector, previa información ante la Gerencia General.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Qué sucede con afiliados de otros sindicatos? Se les puede tomar represalias? La libertad sindical no es exclusiva solo de los sindicatos titulares de la convención colectiva. Se debe de revisar ya que es discriminatorio.

La libertad sindical va más allá de ser parte o no de determina agrupación. Se debe cambiar la redacción.

“Artículo 63. Derecho a celebrar reuniones.

El Instituto reconoce el derecho de los miembros de las Juntas Directivas y demás funcionarios de los sindicatos ASTRAA y SITRAA, para celebrar asambleas y reuniones con los trabajadores en todos los centros de trabajo del Instituto. Estas reuniones deberán coordinarse con el jefe respectivo o con la Gerencia General, quienes no podrán denegarlas, salvo aquellos casos en que pueda verse afectado el servicio público.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Aplicando criterios de proporcionalidad y razonabilidad a la hora de convocar reuniones. Nunca se puede afectar el servicio público o la atención de urgencias.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

“Artículo 67. Otros permisos con goce de salario.

El Instituto otorgará hasta dos días de permiso con goce de salario para la realización del Consejo Nacional de Seccionales a los sindicatos ASTRAA y SITRAA una vez al año, dos funcionarios por seccional. Además, concederá permiso con goce de salario para que dos directivos asistan por una vez al año, a congresos o seminarios sindicales nacionales o internacionales.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Ver Artículo 66 Inciso 1) ya Otorga Licencia Para 2 Miembros de La Junta Directiva.

“Artículo 68. Suministros para el funcionamiento.

La Institución, según la legislación vigente, los Convenios Internacionales, sobre las facilidades para el desempeño de las organizaciones sindicales en el marco de la negociación colectiva, dotará a ASTRAA y SITRAA:

- 1) Suministros de oficina tales como papel bond para impresión, lapiceros, engrapadoras y tinta para impresión, trimestralmente, en las cantidades que actualmente se están brindando.*
- 2) Servicio de fotocopiado de documentos y todo lo necesario para la elaboración mensual de boletines y comunicados.*
- 3) El espacio físico para ASTRAA y SITRAA en oficinas centrales en sede de AyA San José, se mantiene con el mobiliario que permanece actualmente.*
- 4) Suministrará una computadora con las características básicas y accesos para la sede central de cada sindicato, con los programas y accesos definidos por la Institución. Cuando el equipo agote la vida útil del equipo se realizaría el reemplazo correspondiente.*
- 5) ASTRAA mantendrá las oficinas que sirven como sede al sindicato en Pavas y Plantel de la Uruca, con su respectivo mobiliario como se encuentra actualmente.*
- 6) Uso de salas de reuniones, capacitaciones y auditorios, podrán utilizarse por los sindicatos previa coordinación con los respectivos encargados.”*

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

La Administración dotará según su capacidad para hacerlo. Además la Ley 9635 también establece esta obligación, por lo que no deberían operar prórrogas automáticas. Tal y como se

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

ha señalado para otras obligaciones, debe precisarse que ello se atenderá dentro de las posibilidades presupuestarias. No se puede exigir a la Administración si no se contara con presupuesto.

“Artículo 70. Denuncia de la convención colectiva.

Esta convención colectiva podría ser denunciada por cualquiera de las partes, de acuerdo con las estipulaciones del inciso e) del artículo 58 del Código de Trabajo. Todas las disposiciones de esta convención regirán a partir de su homologación en el MTSS.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Considerar lo dispuesto en Transitorio de la Ley Marco de Empleo Público.

“Artículo 71. Tiraje de ejemplares.

Una vez homologada, la Institución se compromete a realizar un tiraje mínimo, en presentación de media hoja, tipo librito de dos mil ejemplares del presente convenio, más tiraje adicional si fuese necesario. Lo anterior en un plazo máximo de tres meses. Deberá una vez homologada publicarse en la página oficial del AyA, a su vez al ingreso de un trabajador junto con su uniforme se deberá de entregar una convención colectiva.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Es conveniente que, en las actuales circunstancias fiscales, pero también en línea con el avance en los sistemas tecnológicos y con las políticas de “cero papeles” se verifique la procedencia de realizar el tiraje de los dos mil ejemplares.

Sin demeritar lo antes señalado, debe reiterarse que estas obligaciones se asuman dentro de las posibilidades presupuestarias del instituto.

Sobre este tema de las obligaciones que deben atenderse según las posibilidades presupuestarias, es importante precisar que a lo largo del texto que se está revisando fueron muchos los artículos, en los que debió consignarse esta misma observación, lo cual lleva a otro extremo y es que el cumplimiento de la Convención Colectiva no puede justificar el incumplimiento de otros imperativos legales como son los límites al crecimiento del gasto dispuestos en el Título IV de la Ley 9365 y sus reformas; de ahí que en lo considerado en la propuesta de Convención también deben tenerse en cuenta tales límites. Se recomienda indicarlo solamente para publicar en la página web.

“Artículo 72. Nulidades.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

Todos los actos y estipulaciones realizadas por las partes de la presente convención en contra de sus disposiciones serán nulas y, por tanto, no obligarán ni se derivarán derechos como consecuencia de ellos, pudiendo, quien se encuentre afectado, exigir la reparación del daño causado.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Siempre y cuando se respete y se cumpla el marco jurídico de orden público.

“Artículo 74. Vigencia de la convención colectiva.

La presente convención colectiva tendrá una vigencia de tres años, la cual empezará a correr a partir de su homologación de conformidad con el artículo 58 del Código de Trabajo. Esta convención se prorrogará automáticamente por un periodo igual si ninguna de las partes la denuncia oportunamente. En ese caso, se mantendrán todas las disposiciones vigentes mientras se negocia y celebra la siguiente. En caso de que AyA cambie su razón social, incluyendo la figura de venta o traspaso, las personas trabajadoras y los sindicatos firmantes seguirán conservando todos los derechos contenidos en el presente Convenio y los que se deriven del mismo.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

El artículo es confuso y puede generar interpretaciones ambiguas. Se recomienda una mejor redacción o bien separar las normas en artículos. 1. Vigencia. 2. Cláusula de extensión de la CC. La auto prórroga. Son 3 ideas distintas. Además sobre la prórroga automática ver la Ley 9635, ya que esta posibilidad se elimina.

En fe de lo anterior, firmamos:

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

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

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

Rómulo Castro Víquez
Director a.i.
Dirección General del Servicio Civil

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