

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

Decreto N° 41553-MTSS

Comisión de Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público

Decreto N° 41553-MTSS

De conformidad con los acuerdos tomados en sesión N° 1 celebrada el martes 09 de marzo del año 2021, la Comisión de Políticas fue convocada de manera presencial en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el Presidente de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público y de acuerdo con las observaciones remitidas por los miembros de la Comisión el 19 de marzo del 2021 se procede a conocer y dictaminar el Proyecto de Convención Colectiva presentado por el Consejo Nacional de la Producción (CNP) remitido por el Oficio N° CONECC-002-2021 del 19 de febrero de 2021.

Integrantes presentes de la Comisión el día 09 de marzo del año 2021:

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

Asesores externos:

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

El señor **Ricardo Vargas Vásquez, Procurador y Asesor Jurídico de la Comisión,** participó de la sesión por vía telefónica.

Sesión de la Comisión para conocer y dictaminar el proyecto de Convención Colectiva del Consejo Nacional de la Producción (CNP):

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

Decreto N° 41553-MTSS

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 manifestaciones:

“Artículo 1: El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo y de empleo de todas las personas que presten servicios a la Institución en el presente y en el futuro, bajo su dependencia y por una remuneración de cualquier clase o forma.

El cambio de propietario, nomenclatura o razón social, no afectará las obligaciones que la Institución asume con la vigencia de la presente Convención.

La Institución se compromete a disponer lo pertinente para que sus Representantes cumplan las obligaciones aquí contraídas y el Sindicato garantiza el cumplimiento por parte de sus afiliados.

No será aplicable el presente Convenio Colectivo a aquellas personas que sirvan puestos de confianza, los trabajadores ocasionales de la institución o aquellas personas que realicen trabajos por concepto de servicios profesionales.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

En cuanto a la frase “*remuneración de cualquier clase o forma*” al final del primer párrafo, se recomienda precisar, es mejor tratar de que no queden frases tan ambiguas, pues pueden generar confusión. Por lo que, se podría considerar indicar la frase de la siguiente manera: “*la remuneración aplicable conforme al marco legal*”.

Es importante recordar la iniciativa legislativa de la Ley de Empleo Público. Así las cosas, la remuneración debe de ir bajo lo tipificado por dicha ley, en cuanto salario ordinario o salario global.

Para la exclusión de los beneficios de la convención debió remitirse también a la exclusión que hacen los artículos 683 y 689 del Código de Trabajo.

“Artículo 2: La Institución y el Sindicato se obligan al cumplimiento del presente Convenio, el cual tiene carácter de Ley conforme al artículo 62 de la Constitución Política, entendiéndose que los logros consignados en esta Convención son irrenunciables, interpretándose que el derecho a la Negociación de una nueva Convención o modificación de ésta; es también irrenunciable para ambas partes.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

En referencia a a frase final “*interpretándose que el derecho a la Negociación de una nueva Convención o modificación de ésta; es también irrenunciable para ambas partes*” se señala lo siguiente: Las Convenciones Colectivas no son un derecho irrenunciable. Es un derecho constitucional y ley profesional que no puede ir contrario a las leyes de orden público, de acuerdo con lo indicado por la Procuraduría General de la República y la Sala Segunda.

El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental, consagrado en los Convenios Internacionales N°87 y 98 OIT. Esto implica que los sindicatos tienen derecho a presentar un proyecto de negociación colectiva y el Jefe está en la obligación de conocerlo, pero no así de aceptar todos sus términos, puesto que encuentra sus límites en el ordenamiento jurídico.

“Artículo 3: La Institución reconoce al Sindicato de Empleados del Consejo *Nacional de Producción (SINCONAPRO)* como la agrupación con mayor representatividad de los trabajadores, ***comprometiéndose la Institución a tratar con él todos los asuntos de carácter económico social de índole laboral, disciplinario o conflictivo que se susciten o puedan suscitarse en el desempeño de la función.***”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Sobre la frase destacada en negrita:

Existe el principio de libre asociación sindical. ¿Qué pasa si una persona está afiliada a otro sindicato y desea que el mismo lo represente? El artículo 696 del Código de Trabajo dispone el procedimiento para determinar la legitimación para negociar colectivamente, en caso que exista más de un sindicato en la institución. Prevalece organización sindical con mayor cantidad de afiliados. Debe examinarse el caso concreto.

Propuesta:

La Institución reconoce al Sindicato XXXX como representante de los trabajadores y se obliga a tratar con sus representantes, en los términos establecidos en el Código de Trabajo y en esta convención, toda situación laboral que llegue a suscitarse, así como cualquier conflicto individual, cuando el interesado expresamente lo solicite. La Institución se obliga a mantener una política de libertad sindical y garantiza a todos los trabajadores la libre sindicalización, para lo cual no ejercerá presiones de ninguna naturaleza para que los

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

Decreto N° 41553-MTSS

trabajadores se afilien o desafilien de la organización sindical, ni hará ningún tipo de discriminación entre los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados.

“Artículo 7: Para cualquier asunto no previsto en el presente Convenio regirán las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo y sus Leyes Supletorias o conexas en lo que a cada una fuere aplicable.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Si es libertad sindical deberían estar contemplados los Convenios Internacionales OIT, ratificados por nuestro país. Los Convenios ratificados son vinculantes y de acatamiento obligatorio.

“Artículo 8: La Institución y el Sindicato se comprometen a contestar y atender por escrito, en un término no mayor de diez días hábiles, toda aquella correspondencia relacionada con asuntos laborales, sindicales o conflictivos de carácter económico social que se crucen entre sí, guardando el orden jerárquico establecido, salvo casos especiales que por acuerdo de ambas partes se requiera un tiempo diferente.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Considerando el derecho de petición y pronta respuesta, ¿ese acuerdo para responder en un plazo mayor a 10 días se plasma por escrito?

“Artículo 10: Todo acto o procedimiento que afecte los derechos colectivos o individuales de los trabajadores debe ser comunicado oportunamente al Sindicato o al interesado respectivamente por parte de la Institución y la resolución debe contener como mínimo:

- a) Hora y fecha del acto.*
- b) Autoridad que lo emitió.*
- c) Razones para emitirlo.*
- d) Normas que lo fundamentan.*
- e) Todo de conformidad con lo que establece la Ley General de Administración Pública.”*

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Debería especificarse a qué tipo de procedimientos se refiere. Aclarar que los asuntos que conciernen derechos colectivos, serán comunicados al Sindicato.

Los asuntos de derechos individuales que se refieren únicamente al interesado, será éste quien valore si desea hacer de conocimiento del Sindicato algún asunto propio. Puede no ser afiliado al sindicato.

“Artículo 12: La Institución está obligada, previa gestión formal del Sindicato fundamentada en la solicitud de afiliación del trabajador, a efectuar las deducciones que, por concepto de cuotas de afiliación, ordinaria o extraordinarias, establezcan los Estatutos del Sindicato, o se acordaren en Asamblea General del Sindicato.

La Institución no podrá dejar de hacer las deducciones por cuota sindical u otros conceptos a ningún trabajador, salvo solicitud expresa del Secretario General del Sindicato por escrito o en caso de que, habiendo presentado la gestión respectiva por escrito el trabajador ante la Junta Directiva del Sindicato, hubiere negligencia evidente o falta de interés del Sindicato en excluirlo de planillas, siempre y cuando el trabajador así lo demuestre por escrito ante la Institución; para ello, enviará de manera simultánea su nota de la nota de renuncia al Sindicato, a éstos y a la Dirección de Recursos Humanos, dicha nota deberá incluir fecha efectiva de la renuncia al Sindicato. Cuando un funcionario se retire del Sindicato, éstos tendrán un plazo de 15 días hábiles para informar a la Unidad de Recursos Humanos para la exclusión de rebajo de planilla de dicho funcionario.

Los dineros que debe girar la Institución al Sindicato serán depositados en las cuentas bancarias debidamente acreditadas y autorizadas por el Secretario General o por el Secretario de Finanzas.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente

El plazo de 15 días hábiles prolonga la desafiliación de un trabajador, de manera injustificada. Revisar plazo. Atender principio constitucional de libre asociación (artículo 25 Constitución Política).

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

Decreto N° 41553-MTSS

Respecto al último párrafo se recomienda ajustar la redacción de manera que expresamente se señale que son los dineros que debe girar la institución corresponden a las deducciones aplicadas a los funcionarios por las cuotas inherentes a la afiliación y pertenencia al Sindicato.

Además de lo indicado y de mantenerse este artículo se recomienda la siguiente variante en la redacción del último párrafo:

*“... Los dineros que debe girar la Institución al Sindicato **por concepto de lo dispuesto en este artículo**, serán depositados en las cuentas bancarias debidamente acreditadas y autorizadas por el Secretario General o por el Secretario de Finanzas.”*

“Artículo 13: Cuando por cualquier motivo el C.N.P. omitiere efectuar las deducciones de las cuotas indicadas en el artículo 12° anterior, el Sindicato hará saber por escrito a la Institución la omisión o el error en que se ha incurrido y ésta lo enmendará o subsanará en un plazo no mayor de quince días a partir del aviso indicado.

En caso de incumplimiento del contenido de este artículo, la Institución se compromete a hacer el pago de las cuotas que dejó de deducir.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Tomando en cuenta que al final del artículo se consigna que, de no hacerse la deducción, la institución deberá realizar el pago, sería conveniente establecer los supuestos en que ello procede, pues en el párrafo inicial se alude a la no aplicación de la deducción por cualquier motivo, de manera tal que están quedando muy abiertas las posibilidades, en las que la Institución debería incurrir en una erogación.

“Artículo 15: Como garantía de libertad sindical y estabilidad laboral para los trabajadores del CNP que oficialmente sean candidatos a la Junta Directiva del SINCONAPRO con un mes de anticipación a la Asamblea General y para aquellos que ocupen cargos tanto en dicha Junta como en las Seccionales y hasta por un año después de haber dejado tales cargos, la Institución se compromete a no despedir a ninguno de estos trabajadores ni aún con sus prestaciones legales, salvo por reorganización administrativa técnicamente sustentada, que se negociará con el Sindicato.

Cuando se efectúe un despido sin responsabilidad laboral de uno de estos trabajadores y los Tribunales determinen en sentencia firme que la causa alegada fue inexistente, se

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

Decreto N° 41553-MTSS

ordenará la reinstalación, salvo que dicho trabajador solicite lo contrario al momento de interponer la demanda, sin perjuicio de las restantes sanciones e indemnizaciones que procedan conforme la Ley.

De todo lo que se actúe conforme el párrafo anterior, así como en los casos de renuncia voluntaria o de pago de prestaciones solicitado por uno de los trabajadores contemplados en esta norma, se deberá informar a las autoridades administrativas de trabajo, en un plazo no mayor de diez días contados a partir del acaecimiento del hecho.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Párrafo primero: si hay cese por reorganización no tiene por qué someterse al sindicato cuando se trate del cese de dirigentes.

Sobre el párrafo segundo, en negrita: La reinstalación no debe ser obligatoria para la Administración, a menos que lo determine una resolución judicial.

Los representantes sindicales tienen fuero especial, sin embargo, no torna inamovible al funcionario, si a éste se le comprueba haber cometido una falta grave, previo procedimiento administrativo instaurado al efecto bajo los principios de defensa y debido proceso. Los artículos 81 y 363 establecen las faltas graves en que puede incurrir.

Queda la inquietud, en cuanto a ¿qué se refieren con restantes sanciones? Además, en la disposición se hace mención de indemnizaciones, extremo que se debería revisar.

“Artículo 17: La Institución concederá los siguientes permisos con goce de salario:

- a) Al Secretario General a tiempo completo.*
- b) Un total de 3 meses acumulados al año, para ser distribuidos discrecionalmente por el Sindicato entre los miembros de la Junta Directiva, Seccionales o Delegados. Dichos permisos serán tramitados con 10 días de anticipación y en ningún caso excederán un período de 15 días. Lo anterior es para atender asuntos estrictamente sindicales. Bajo ninguna circunstancia su uso podrá ser acumulativo para un solo miembro. Además, se deberá demostrar que el uso del tiempo de permiso lo es exclusiva y específicamente para atender asuntos sindicales.”*

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

No es permiso sindical, es LICENCIA SINDICAL. Misma que va acorde con el la cantidad de afiliados que ese secretario representa. La Administración deberá de analizar si es racional y proporcional la misma.

El Convenio núm. 135 dispone que se debe proporcionar facilidades apropiadas en la empresa (institución) para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, siempre y cuando no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa (institución) interesada.

“Artículo 18: La Institución seguirá otorgando el permiso con goce de salario a los miembros de Junta Directiva para el desarrollo normal de sus sesiones un día por semana. Estas reuniones serán realizadas en modalidad virtual, para lo cual el Sindicato proveerá la plataforma virtual que mejor le convenga, Las mismas no podrán exceder las 3 horas.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La Administración deberá revisar la racionalidad y la proporcionalidad de esta licencia.

“Artículo 20: La Institución otorgará al Sindicato un espacio físico a fin que sirva como sede al Sindicato en el Plantel Central y en las dependencias en que operan las Seccional siempre y cuando sea en instalaciones propias de la institución.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se otorgará dentro de las posibilidades físicas y presupuestarias de acuerdo con la valoración de la Administración Superior.

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha subrayado la importancia de lograr equilibrio entre otorgar espacios físicos donde los

sindicatos puedan desarrollar sus funciones, sin que esto perjudique el funcionamiento eficaz de la institución.

“CAPITULO II PROCEDIMIENTOS PARA NOMBRAMIENTO DE PERSONAL

Artículo 21:

Al ocurrir una vacante permanente o temporal, la Administración procederá a llenarla mediante concurso, siendo nombrado un candidato que cumpla los siguientes supuestos:

- a) Satisfaga los criterios mínimos para la clase de puesto que se trate según lo establecido en el Manual de Especificaciones de Clases*
- b) Demuestre su idoneidad mediante el sometimiento a las pruebas, exámenes o concursos que el Procedimiento para Reclutamiento, Selección y Nombramiento en vacantes temporales y permanentes señale*
- c) Sea escogido de la nómina enviada por la oficina encargada de seleccionar el personal*
- d) Llene cualquier otro requisito establecido en los reglamentos y disposiciones legales aplicables*
- e) En caso de haber empate en la valoración de criterios entre candidatos se privilegiará el scenso considerando, en primera instancia los trabajadores que integran la dependencia en que la vacante suceda, a continuación de acuerdo al orden las instancias inmediatas y relacionadas según la estructura administrativa vigente.*
- f) Podrán participar en el concurso interno todos los funcionarios tanto nombrados en propiedad como interinamente.*
- g) Si ningún concursante reuniera los requisitos establecidos, la plaza será sometida a Concurso Externo pudiendo participar cualquier persona que lo desee.*
- h) Los concursantes internos y externos para una misma plaza deberán cumplir los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del puesto en concurso.*
- i) Toda convocatoria a concurso de calificación de elegibles deberá ser divulgada ampliamente por los medios más convenientes, con no menos de 5 días de anticipación, indicando los requisitos característicos del puesto, fecha de inscripción, día y hora de las pruebas de idoneidad, así como la materia a examinar. La fecha comenzará a regir a partir*

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

Decreto N° 41553-MTSS

del día en que se envían los concursos, asimismo señalará la tabla de ponderación de factores vigentes para el puesto que se trate.

j) En vacante de puestos con requisito legal obligatorio de poseer títulos profesionales e incorporación al respectivo Colegio, podrá ser nombrada únicamente la persona que reúna tales requisitos.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Debido a la iniciativa legislativa de la Ley de Empleo Público, se recomienda eliminar este Capítulo. Llama la atención que en el inciso d) de manera que se estima muy ambigua se señale: “...Llene cualquier otro requisito...”

Se pretende favorecer al personal que pertenece a la relación de puestos de la institución de manera prioritaria en caso de empate. Pero finalmente es una valoración de las autoridades superiores.

*“Artículo 22: En casos de sustituciones de personal por razones de vacaciones, incapacidades y permisos temporales, el cargo será ocupado por un trabajador que, reuniendo los requisitos legales y académicos respectivos, sea funcionario de la misma unidad en la línea jerárquica inmediata inferior, y deberá la Institución pagar al trabajador sustituto la diferencia sobre el sueldo base entre éste y el titular ausente. No obstante, si el puesto es desempeñado como recargo por un trabajador de la misma categoría, **la Institución se compromete a compensarle el esfuerzo con una remuneración porcentual adicional a la categoría inmediata superior.**”*

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Lo que propone el artículo es contrario a la Ley 9635. Se debe reconvertir el pago en nominal por ley imperativa. ¿Cuál es el fundamento jurídico para este proceso? ¿Cuánto es ese porcentaje que se está pagando? Lo dispuesto violenta el marco legal, generando una obligación pecuniaria. La creación de incentivos, compensaciones o pluses salariales tiene reserva de ley (artículo 55 Ley 2166, reformada por Ley 9635).

Además, en el caso de los Ministerios, los recargos deben tener el reconocimiento salarial adicional sólo cuando sea por un período razonablemente prolongado, si el funcionario estará fuera más de un mes. Por ejemplo, el artículo 22 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil lo reconoce cuando se extiendan por más de un mes.

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

Decreto N° 41553-MTSS

“Artículo 24: La Administración como patrono tiene la potestad de gestionar la administración de los recursos humanos con que cuenta para el adecuado cumplimiento de sus fines respetando los derechos que por ley le asisten, por lo que cuando la Administración tenga la necesidad de trasladar un funcionario y éste considere afectación comprobable, podrá, haciéndose acompañar del sindicato negociar las condiciones de su traslado.

Se exceptúan de esta disposición los trabajadores que por la naturaleza de su labor deban rotar y así se establezcan contractualmente o que al momento de suscribir su solicitud de ingreso al CNP hayan manifestado su anuencia de trabajar para la Institución en cualquier parte del país.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

No queda claro a qué se refieren con negociar las condiciones del traslado. Lo anterior preocupa, pues ello podría implicar el adquirir obligaciones económicas, de ahí que se estime conveniente revisar este extremo. Se recomienda definir “afectación comprobable”, dado que de esa manera es un término ambiguo e impreciso.

Por otro lado, ese acompañamiento del sindicato no puede llevar a una coadministración.

*“Artículo 26: La Institución se compromete a mantener el sistema salarial actual (salario base más comisiones) que tienen sus Agentes del Departamento de Mercadeo, Sección de ventas en la Fábrica Nacional de Licores, de conformidad con los convenios y procedimientos que para tal efecto existan para esta categoría de funcionarios, en tanto no se establezca un mejor sistema de incentivos para los trabajadores, **el cual será negociado con el Sindicato.**”*

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Lo propuesto en esta cláusula debe observar la posibilidad de aprobación de la Ley de Empleo Público que de aprobarse sería de cumplimiento obligatorio, por lo que, no cabe ningún tipo de negociación. Por principio de jerarquía de normas, sería inaplicable en caso que se emita dicha ley.

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

Decreto N° 41553-MTSS

En cuanto a nuevos incentivos y fijación de salarios, de acuerdo con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (N° 9635), sólo puede hacerse mediante reserva de ley.

“Artículo 27: La Institución se compromete a mantener actualizados los Sistemas y Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, así como todo lo que a ello esté relacionado. Toda vez que dichos documentos sean actualizados y/o modificados, la Institución remitirá una copia actualizada del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos al Sindicato.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Es importante precisar los alcances de este compromiso que esta adquiriendo la institución, para lo cual debe precisarse que se entiende por mantener actualizados los Sistemas y Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.

“CAPITULO III DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y LA COMISIÓN DE EMPLEO

Artículo 28: La Junta de Relaciones Laborales tendrá como función primordial el fomento de las mejores relaciones obrero-patronales, sobre una base de equidad, justicia y respeto, y se regirá por su Reglamento.

Será de su conocimiento y resolución las apelaciones que sean interpuestas por los trabajadores ante desconformidades con sanciones disciplinarias en su contra una vez que las jefaturas correspondientes y el Departamento de Relaciones Laborales se hubieren pronunciado al respecto, y hayan sido cumplidos los trámites de recepción, estudio a información de los cargos y descargos y subsista la causa de inconformidad.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Revisar el término “apelaciones”. La Junta de Relaciones Laborales lo que emite son recomendaciones que eleva al jerarca, pero éstas no son vinculantes. La potestad sancionadora la mantiene el máximo jerarca.

Se le está atribuyendo a la Junta de Relaciones Laborales poder de decisión sobre temas que son inherentes a la institución patronal (Sala Constitucional tiene bien definido eso desde hace años; esas Juntas sólo pueden dar recomendaciones, no decidir, invadiendo la competencia del patrono).

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

Decreto N° 41553-MTSS

“Artículo 29: La Institución y el Sindicato mantendrán la Junta de Relaciones Laborales encargada de conocer y resolver los asuntos laborales y disciplinarios conflictivos que se susciten o puedan suscitarse. Dicha Junta estará integrada por dos representantes de los trabajadores nombrados por el Sindicato y dos nombrados por la Administración, pudiendo las partes nombrar suplentes de los titulares. La Institución facilitará una oficina y mobiliario para que sesione y brindará toda clase de facilidades a fin de que pueda llevar a cabo sus funciones.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Reitera el poder de "resolver" de la Junta, lo cual implica arrebatarle al patrono su competencia derivada del poder de dirección.

“Artículo 30: La Junta de Relaciones Laborales se reunirá una vez por quincena y extraordinariamente cuando se considere necesario, en dichas reuniones se tratarán aquellos asuntos planteados por las partes mediante exposición escrita que deberá ser entregada a los Miembros de la Junta con no menos de tres días de anticipación.

Todo trabajador podrá establecer un recurso de apelación ante la Junta de Relaciones Laborales contra las acciones de la Administración que considere lesivas a sus intereses y que resulten ser competencia de este órgano colegiado. Deberá establecerse dicho recurso a través del Departamento de Relaciones Laborales dentro del término de los ocho días hábiles posteriores a la notificación de la acción en su contra. Interpuesto el mencionado recurso, la acción contra el trabajador quedará en suspenso hasta que se pronuncie la Junta de Relaciones Laborales. En caso de empate en ésta, el Gerente General será quien decidirá en un plazo no mayor de treinta días hábiles.

Para los efectos de Ley, en lo que a términos y prescripciones se refiere, se entenderá que la Administración tiene cabal conocimiento de los motivos que justifican una sanción a partir del momento en que se pronuncie la Junta y le sea notificada la resolución respectiva a las partes por el Departamento de Relaciones Laborales.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

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

Decreto N° 41553-MTSS

Analizar el carácter suspensivo del recurso del trabajador ante la Junta de Relaciones Laborales. Se realiza la misma observación realizada en el artículo 29. La Junta no puede decidir sobre esos temas.

En realidad, lo más conveniente es que la Junta conozca del asunto de previo a que el jerarca emita la resolución final, para que pueda tomar en cuenta las consideraciones de la JRL sobre el caso.

*“Artículo 31: Toda acción tendiente a aplicar una sanción disciplinaria deberá ser conocida en primera instancia por el trabajador y el Departamento de Relaciones Laborales, ante el cual el afectado podrá recurrir a efecto de procurar una conciliación en caso de inconformidad, acompañado de la Representación Sindical si así lo estima conveniente. Caso de mantenerse la acción en contra del trabajador a pesar de esta audiencia **preliminar el mismo podrá mantener la apelación ante la Junta de Relaciones Laborales por una sola vez.***

Mientras subsista la causa de inconformidad y no se haya dictado una resolución final, no se aplicará ninguna sanción a excepción de la medida de suspensión con goce de salario.

Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales serán recomendativas. En caso de empate, en las resoluciones de la Junta, se elevará a la Gerencia General, la que dentro de un plazo no mayor de 30 días hábiles resolverá, previa audiencia a la Representación Sindical.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La naturaleza jurídica de la Junta, es ser un órgano recomendativo. La potestad de sancionar la tiene la Administración Superior. Los casos se pasan a la Junta para que esta emita una recomendación. Pero es el jerarca quien sanciona. No cabe un recurso ante la Junta (ver texto resaltado en negrita).

Aquí se establece que las resoluciones de la Junta son "recomendativas", por lo cual existe una incongruencia con las otras cláusulas que le dan poder de decisión.

“Artículo 32: Como garantía de estabilidad laboral de sus trabajadores, la Institución no despedirá a ningún trabajador con responsabilidad o sin responsabilidad patronal, sin que haya sido informada la Junta de Relaciones Laborales y esta se haya pronunciado al respecto, excepto los puestos de confianza.

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

Decreto N° 41553-MTSS

Quedan exceptuados de esta situación los trabajadores que renuncien por su propia voluntad, o que se hayan acogido a las prestaciones de ley de común acuerdo con la Institución.

En el caso de que por sentencia firme los Tribunales declararen improcedente el despido de un trabajador, la Institución le pagará los salarios caídos como indemnización al momento en que quede firme la sentencia de conformidad con lo que la resolución judicial haya determinado al efecto.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Una vez más se le atribuye a la Junta un "cogobierno", al invadir el poder directivo del patrono.

El pago de salarios caídos es un rubro que debe establecer el Juez de Trabajo, no debería estipularse así en la Convención Colectiva. Debería indicarse únicamente que se procederá de conformidad con lo que se declare en sentencia judicial el Juez Laboral en cuanto a la reinstalación y disposiciones que se establezcan. Debe existir prudencia al aceptar asumir compromisos económicos en una fase anterior a la judicial. Dependerá del análisis de cada caso, ese tipo de consecuencias.

Al leer el artículo surge la inquietud de cuáles son los supuestos en que de común acuerdo se pueden otorgar las prestaciones legales a un trabajador, conforme se señala en la propuesta.

“Artículo 33: A todo trabajador que haya sido convocado por disposición de la Junta de Relaciones Laborales para los efectos del artículo anterior y artículos concordantes, le será liquidado el viático correspondiente, conforme a la tabla que rige en esta materia.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Valorar si existe presupuesto para realizar esta disposición. Es un gasto que posiblemente se financiaría con recursos provenientes del Erario Público, por lo que es recomendable verificar la procedencia, pertinencia y conveniencia de esta disposición.

Este gasto que no se encuentra previsto en el Reglamento de Gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos, dado que no se trata de un gasto generado a partir de cumplir con obligaciones propias de su cargo.

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

Decreto N° 41553-MTSS

Además, existen otras alternativas para que el funcionario pueda reunirse con la Junta de Relaciones Laborales, por ejemplo, de manera virtual.

“Artículo 34: La Institución se compromete a eliminar del expediente de cada trabajador que se lleve en la Dirección de Recursos Humanos, todo documento por sanciones que le hubieran sido impuestas a cualquier trabajador, siempre y cuando así lo disponga la Junta de Relaciones Laborales. Este beneficio podrá ser solicitado por el interesado pasados diez años de aplicada la sanción correspondiente, sin embargo, dependiendo de las condiciones y gravedad de la falta que motivó la aplicación de la sanción, el mismo no será considerado de carácter obligatorio.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El expediente personal debe mantenerse íntegro, e inalterado, como referencia por excelencia de la carrera administrativa.

Las Juntas no pueden tener ese poder jerárquico. Existe un deber de probidad que se debe cumplir. Igual el principio de legalidad. La Junta no puede co administrar.

Se le está dando poder de decisión a la llamada "Comisión de Empleo", con lo cual también se le está arrebatando al patrono su competencia.

“Artículo 35: La Institución mantendrá una Comisión de Empleo integrada por dos Representantes designados por el Sindicato y dos por la Administración. La misma deberá reunirse a solicitud de una de las partes, para conocer inconformidades con los nombramientos.

La sesión se celebrará dentro de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud. Las decisiones de la Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes. En caso de empate se elevará a la Gerencia General, que tendrá un plazo de treinta días hábiles para resolver previa audiencia a la representación sindical.

Los integrantes de la Comisión de Empleo tanto por parte de la Administración como por parte del Sindicato entiéndase, el Secretario General y la Secretaría General adjunta, tendrán acceso a la documentación relativa a los casos concretos que se presenten, para lo cual coordinará con la Dirección de Recursos Humanos del C.N.P., excepto en lo relativo al expediente de la persona.

En término de 6 meses a la firma de esta Convención, se procederá a confeccionar el respectivo Reglamento.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Ninguna Comisión puede eliminar la Potestad de la Administración Superior. No pueden ser vinculantes para la Administración. Revisar el artículo 690 del Código de Trabajo, ahí se indica lo que se puede negociar en una convención colectiva del sector público. Los acuerdos de la Comisión deben ser recomendativos, no puede existir una co administración. Se debe valorar su conveniencia.

Se le da potestad inherente al patrono a esa Comisión para resolver sobre "inconformidades con los nombramientos".

“Artículo 36: La Institución continuará con su política de estabilidad e inamovilidad laboral, no propiciando traslados de puestos a sus trabajadores en categorías inferiores a las que tienen en el momento del traslado, sin que este haya dado su anuencia por escrito, de ser así se les reconocerá por concepto de indemnización por variación en las condiciones del contrato de trabajo, el pago de prestaciones por diferencia de sueldo a recibir en el nuevo puesto a desempeñar.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se parte del principio de que el movimiento es voluntario. No puede existir un cambio en las condiciones de trabajo de manera unilateral. De manera que NO cabe una indemnización por el nuevo puesto (IUS VARIANDI).

“CAPITULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS REMUNERACIONES

“Artículo 37: En la Institución la jornada de trabajo será continua distribuida de la siguiente manera:

a) en el caso de los funcionarios que a la fecha de la suscripción de la sexta modificación del convenio colectivo se encuentran en propiedad o en condición interina será de cuarenta y una horas semanales distribuidas así: ocho horas y quince minutos diarios de lunes a jueves y el viernes ocho horas. Con treinta minutos para el periodo correspondiente al almuerzo y quince minutos para el periodo de merienda en la mañana y en la tarde. Se excluye de esta jornada los guardas, la cual será de 36 horas semanales.

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

Decreto N° 41553-MTSS

b) una vez suscrita la sexta modificación del convenio colectivo, en adelante los funcionarios que ingresen a laborar en la institución tendrán un horario de 48 horas semanales distribuidos de la siguiente forma: de lunes a viernes de 7:00 am a 4:30 pm. Con treinta minutos para el periodo correspondiente al almuerzo y quince minutos para el periodo de merienda en la mañana y en la tarde.

En el caso de existir Bodegas de mayoreo o de acopio que requieran horarios diferentes, se negociará con los trabajadores la modificación del horario general.

La Institución se compromete a respetar los horarios laborales vigentes en sus distintos centros de trabajo en todo el país. Cualquier modificación será negociada con los trabajadores.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Esta jornada diferenciada para los trabajadores anteriores a la Convención Colectiva y a los que ingresen posterior a la firma de la misma, podría verse discriminatorio; preocupa que de reclamarse esa discriminación se generen obligaciones derivadas de acciones incoadas en sede judicial, en las que inclusive se generen condenatorias por daños y perjuicios.

Si no se cuenta con parámetros objetivos para establecer esa diferenciación, implica una decisión arbitraria e infundada, en perjuicio de trabajadores nuevos. No brinda un valor agregado a la institución.

La jornada de trabajo la establece el patrono, de acuerdo con el Código de Trabajo. No se le puede arrebatar mediante una negociación con el sindicato pues indirectamente tiene implicaciones salariales (si se reduce la jornada, el costo salarial es mayor).

“Artículo 38: Cuando la Institución necesite que sus trabajadores laboren un día feriado o un día feriado de pago legal obligatorio o un día de asueto, ésta pagará tiempo doble, entendiéndose este el pago normal más otro tanto igual. Al personal del Plantel Central y de los cantones cercanos que no tengan fiestas patronales se les concederá los días de asueto con motivo de los festejos de fin de año en el Área Metropolitana, y para aquellos empleados que laboren en zonas rurales, tendrán el mismo derecho cuando se realicen festejos populares en sus zonas de trabajo. Serán días de asueto los que con motivo de festejos populares determine la Municipalidad de cada localidad, siempre que medie la disposición de declaratoria de asueto.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Especificar que es para todos los funcionarios. Si el salario es mensual están contemplados todos los días del mes, entonces aclarar que se les pagara el adicional de ley. No se paga tiempo doble, se paga el adicional por laborar el feriado.

La disposición legal se encuentra contenida en el Código de Trabajo. No tiene valor agregado incorporarla en texto. Los asuetos en todo caso deben ser decretados por las autoridades competentes.

También tiene implicaciones salariales que son reserva de ley. Por lo tanto, los feriados y asuetos deben sujetarse a lo que al respecto establece el Código de Trabajo.

“Artículo 39: La Institución pagará los viáticos y el kilometraje a los trabajadores conforme lo indica el Reglamento de la Contraloría General de la República.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Al estar establecido por la Contraloría, no es necesario incluirlo en la Convención Colectiva. Ya existe el marco legal, no brinda un valor agregado, se recomienda eliminar.

“Artículo 40: El aguinaldo establecido por ley se pagará en los primeros días del mes de diciembre de cada año y será un doceavo de la totalidad de los salarios devengados durante el año. Se entiende que las horas extras, las anualidades, recargo de funciones y otros rubros típicos, forman parte del salario.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La Ley N°1835 de pago de aguinaldos para los servidores públicos se encuentra vigente y establece que debe pagarse así. Por lo tanto, el aguinaldo es reserva de ley y aplica la ley que así lo regula, para el caso del CNP. Debido a que ya se encuentra legalmente regulado, valorar si es necesario incluirlo en la Convención o bien eliminarlo.

“Artículo 41: De acuerdo con lo establecido en la Ley 9738 para regular el teletrabajo, la institución se compromete a establecer los mecanismos para controlar el teletrabajo para los trabajadores cuyos puestos sean teletrabajables, así mismo la Institución se compromete a facilitar el acceso remoto a los sistemas requeridos para la ejecución de las

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

Decreto N° 41553-MTSS

funciones. En el entendido que para acceder a dicho beneficio los trabajadores se deberán comprometer a cumplir con los requisitos establecidos para al mismo en el reglamento que norma dicha actividad, y quedando la aprobación del mismo sujeto a la valoración de la Comisión de Teletrabajo.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Según la Ley 9738 y la guía de implementación en el sector público, el teletrabajo debe de ser voluntario. Hay que exponer esa voluntariedad de las partes en estos artículos. Una convención colectiva no tiene por qué invadir la normativa que regula el teletrabajo. Hay que sujetarse a ella sin excepción alguna.

*“Artículo 42: Habiéndose otorgado el beneficio de teletrabajo se suscribirá un contrato inicialmente para otorgar un día de teletrabajo a la semana, sin embargo, de acuerdo al desempeño del colaborador, éste podrá solicitar un día adicional de teletrabajo, el mismo de acuerdo al reglamento regulador será otorgado a los trabajadores que en la evaluación de desempeño anterior hayan obtenido una calificación igual o superior a 80, tal solicitud será estudiada por la comisión de Teletrabajo, **la Administración se reserva el derecho de revocar tal beneficio** si existiera afectación comprobada del nivel de servicio o productividad, o por conveniencia institucional.”*

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Nuevamente se está invadiendo un tema que está regulado por la normativa emitida por los órganos competentes.

Respecto a revocar el teletrabajo, hay que analizar más lo que dispone la Ley 9738. Es muy diferente el teletrabajo para un contrato ya iniciado a otro nuevo.

Por otro lado, se discrepa de que, al aludir al teletrabajo, se identifique al mismo como un beneficio, es una modalidad para laborar.

Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo. Cada jefatura debe realizar esa valoración con el equipo de trabajo, y no es conveniente generalizar las condiciones porque varían las circunstancias según el puesto, la Unidad en la que se desempeña el trabajador y objetivos de cada Unidad funcional. Se trata además de un acuerdo entre partes.

“CAPITULO V VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 43: La Institución concederá a sus trabajadores, derecho a licencia con goce de salario por las causas y los términos siguientes:

a) Por fallecimiento de algunos de los padres, cónyuge, compañero o compañera, hijos (as), se concederán cinco días hábiles dentro de los diez días siguientes contados a partir de la fecha del suceso.

b) En caso de fallecimiento de padres políticos, hermanos (as) y abuelos (as), dos días hábiles, según la norma establecida en el inciso anterior.

c) Por matrimonio del funcionario, o nacimiento de un hijo (a), cinco días hábiles, contados a partir del momento en que se produzca el matrimonio o nacimiento.

*d) Por enfermedad comprobada de alguno de los padres, cónyuge, compañero o compañera, hijos (as), la jefatura bajo las reglas de discrecionalidad administrativa establecerá una relación directa entre la necesidad que exista en otorgar el permiso y el tiempo prudencial, considerando los certificados médicos correspondientes extendidos por la Caja Costarricense de Seguro Social o por un médico particular en donde recomiende la atención especial de su paciente por parte de algún familiar, el cual será no mayor a quince días hábiles anuales, para atender las gestiones necesarias. Se excluye la atención de familiares en fase terminal, que deberán acogerse a los alcances de la Ley NO 7756. —
” Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal’*

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Licencias inciso a) el objetivo de otorgar estas licencias es para aliviar la carga emocional y de trámites que conlleva la muerte de un ser querido, por lo que su disfrute debe ser inmediatamente después de ocurrido el suceso. Igual con el inciso b) deben ocurrir en el momento en que se presente el suceso.

d) el certificado médico debería quedar mas específico la condición médica propiamente por la que requiere cuidados especiales e indicar el plazo por el cual se recomienda de parte del médico brindar esos cuidados.

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

Decreto N° 41553-MTSS

En cuanto a esas licencias, deberían fijarse montos razonables; por ejemplo, los regulados por los artículos 33 y siguientes del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil. Luego, en cuanto a enfermedades de parientes debe observarse lo dispuesto por la ley N° 7756 citada en esta cláusula.

“Artículo 45: Los servidores del Consejo Nacional de Producción disfrutarán de una vacación anual de acuerdo con el tiempo servido, en la forma siguiente:

- a) Si ha trabajado durante un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozará de quince días hábiles de vacaciones;*
- b) Si ha prestado servicios durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozará de veinte días hábiles de vacaciones; y*
- c) Si ha trabajado durante un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, gozará de 30 días hábiles de vacaciones.”*

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Habría que considerar lo que una vez promulgada disponga la Ley de Empleo Público, en cuanto a vacaciones. No podría conceder la Administración más de lo que establece dicho marco normativo, no sería conveniente, porque generaría un eventual conflicto entre normas aplicables. Asimismo, hay que considerar que, a la fecha, en el caso de Gobierno Central, el máximo de vacaciones a otorgar son 26 hábiles.

Por razones obvias, los 30 días hábiles de vacaciones son totalmente desproporcionados; máxime considerando la situación de la institución.

“Artículo 46: La Institución estará facultada para pagar parte de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 156 y 157 del Código de Trabajo. Este pago quedará a criterio de la Administración quien lo avalará de acuerdo a las facultades financieras de la Institución.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Las Vacaciones constituyen un derecho constitucional contemplado en el artículo 59 de la Constitución Política. Esa posibilidad de compensar económicamente las vacaciones

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

Decreto N° 41553-MTSS

debería ser muy limitada efectivamente al amparo del Código de Trabajo, por lo que llama la atención que se indique “a criterio de la Administración”.

La Administración se encuentra en la obligación de garantizar el disfrute, y en casos de excepción, proceder de conformidad con los artículos 156 y 157 Código de Trabajo.

“CAPÍTULO VI DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Artículo 47: La Institución deberá mantener un funcionario experto en Seguridad y Salud Ocupacional y a establecer una Comisión que estará integrada por tres representantes de los trabajadores nombrados por el Sindicato y tres de la Administración. Esta comisión está obligada a reunirse como mínimo una vez al mes y extraordinariamente las veces que considere necesarias.

Tendrá como una de sus funciones el buscarle solución a los casos de trabajadores que por impedimentos de salud comprobados por la Caja de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros deba ser trasladado.

Las funciones que los miembros de esa Comisión desempeñen, serán consideradas como propias de su cargo. Sus resoluciones serán de obligatorio cumplimiento por ambas partes al amparo de la Ley que para tal efecto existe.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El artículo 19 del Reglamento de Comisiones N° 39408-MTSS, expone las funciones de la misma, en relación con lo dispuesto en el artículo 288 del Código de Trabajo. No existe mecanismo legal para exponer que sus resoluciones son de cumplimiento obligatorio. La Comisión brinda informes para que la Administración los pueda llevar a cabo. Se recomienda revisar el Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional.

“Artículo 48: La Institución se compromete a dotar a los trabajadores de equipo, herramientas, instrumentos y paquetes tecnológicos necesarios para el adecuado desarrollo de sus funciones. El trabajador está obligado a cuidarlos y a usarlos, y asimismo a reportar cuando éstos se encuentren en malas condiciones. El incumplimiento del

contenido de este artículo en cuanto a obligación de cuidarlos y reportar cuando estos se encuentren en malas condiciones, originará las sanciones que al respecto se determinen.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se entiende el compromiso, pero debería quedar claro que ello es dentro de las posibilidades presupuestarias. Por otro lado, al aludir al uso que dan los funcionarios debería reiterarse que esa utilización se dará en el ejercicio de sus funciones. Y cuando se menciona sanciones debería indicarse previo cumplimiento del debido proceso.

“Artículo 49: La Institución se compromete a suministrar en forma gratuita los equipos que brinden seguridad y protección a los trabajadores y el trabajador a cuidar de ellos. El incumplimiento por parte de los Trabajadores en no usar los equipos de seguridad y protección y el cuidado de ellos originarán las sanciones que al respecto se determinen.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Igual que en el anterior al aludir a sanciones, previo cumplimiento del debido proceso.

“Artículo 50: A efecto de que los trabajadores realicen sus labores en un ambiente que cumpla con las condiciones básicas de seguridad y salud ocupacional, la Institución se compromete a acondicionar sus instalaciones con los equipos necesarios y adecuados.

En instalaciones arrendadas, se mantendrán las mismas obligaciones con la salvedad de que por imposibilidad legal no se pudiera cumplir con ellas, en cuyo caso ello deberá hacerse constar al Sindicato.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Verificar que las obligaciones que se adquieren conforme a este artículo se ajusten a las posibilidades presupuestarias y a la legalidad, máxime que, al hacer alusión a dotar de equipos, no se hace una determinación de los mismos, sino que se señala “necesarios y adecuados”, lo que resulta ambiguo.

“Artículo 53: La Institución se compromete a mantener un consultorio médico y de enfermería con sus respectivos profesionales a cargo tanto en el Plantel Central como en la Fábrica Nacional de Licores durante la totalidad de la jornada ordinaria.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

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

Decreto N° 41553-MTSS

Siempre y cuando las posibilidades presupuestarias lo permitan. La erogación por servicios médicos debería ser suprimida; es un privilegio del pasado. Para eso está la protección a la Seguridad Social por medio de la CCSS.

“Artículo 54: La Institución proporcionará al año al final del primer y segundo semestre lo siguiente:

a) Tres uniformes de buena calidad a los mecánicos dos pares de zapatos de seguridad.

b) Tres uniformes de buena calidad, más dos pares de zapatos a los guardas.

d) Dos uniformes de buena calidad, más dos pares de zapatos a choferes.

Los uniformes y zapatos deberán ser utilizados en el ejercicio de las funciones correspondientes y en las condiciones en que fueron otorgados, caso contrario se originarán las sanciones que al respecto resulten procedentes.

Los funcionarios de FANAL que en razón de las funciones que desempeñan han venido utilizando uniforme como parte de la imagen empresarial, mantendrán el derecho a que este les sea suministrado con cargo a la fábrica.

d) Dos uniformes de buena calidad, más dos pares de zapatos a choferes.

Los uniformes y zapatos deberán ser utilizados en el ejercicio de las funciones correspondientes y en las condiciones en que fueron otorgados, caso contrario se originarán las sanciones que al respecto resulten procedentes.

Los funcionarios de FANAL que en razón de las funciones que desempeñan han venido utilizando uniforme como parte de la imagen empresarial, mantendrán el derecho a que este les sea suministrado con cargo a la fábrica.

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se debe de buscar el buen uso de los fondos públicos. En esa línea debe valorar la Administración cada cuánto se otorgan estos implementos y si son necesarios para la naturaleza del trabajo que se realiza y ante la actual situación que afronta el país debe analizarse lo aquí dispuesto. En el caso del chofer y el guarda valorar si necesitan calzado de parte de la Administración para la labor que realizan.

Se debe buscar la racionalidad y la proporcionalidad en estos beneficios para que después no sean motivo de una acción de inconstitucionalidad y realizar un análisis sobre las

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

Decreto N° 41553-MTSS

funciones que realiza cada puesto o cargo, en aras de determinar la necesidad y conveniencia de utilizar uniformes y calzado específico.

El artículo 69 inciso d) del Código de Trabajo, dispone que el patrono debe proporcionar los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo, pero esto debe otorgarse bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad institucional por tratarse de fondos públicos.

“Artículo 55: Queda terminantemente prohibido fumar o vapear dentro de las instalaciones de la Institución, la cual incluye todos los lugares conexos o anexos y vehículos que los trabajadores y las trabajadoras utilizan en el desempeño de su labor, el incumplimiento se sancionará como una falta leve, sin menoscabo que se aplique la progresividad de la sanción en caso de reincidencia.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se comparte la medida, pero se debe hacer mención del otorgamiento del debido proceso.

“CAPITULO VII DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS

Artículo 56: La creación de incentivos o compensaciones, o pluses salariales sólo podrá realizarse por medio de reforma de ley o decreto ejecutivo.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se recomienda eliminar este artículo. Lo anterior, por cuanto el Título III de la ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y sus reformas, así lo establece:

“Artículo 55- Reserva de ley en la creación de incentivos y compensaciones salariales

La creación de incentivos o compensaciones, o pluses salariales solo podrá realizarse por medio de ley.”

La creación de incentivos o compensaciones, o pluses salariales solo podrá realizarse por medio de reserva de ley. La indicación de realizar fijaciones salariales por vía de Decreto Ejecutivo irrespeta la reserva de ley existente al efecto.

“Artículo 57: El incentivo por anualidad de los funcionarios cubiertos por la presente convención será un monto nominal fijo para cada escala salarial, monto que permanecerá invariable.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Aclarar que el texto de la Convención debe ser acorde con las variantes derivadas de lo ordenado en la Ley 9635, particularmente en su título III, artículo 50 de la Ley 2166 y con el resto del ordenamiento jurídico. Para establecer este monto nominal fijo, se aplicará el uno coma noventa y cuatro por ciento (1,94%) del salario base para clases profesionales, y el dos coma cincuenta y cuatro por ciento (2,54%), para clases no profesionales, sobre el salario base que corresponde para el mes de julio del año 2018 para cada escala salarial.

“Artículo 58: Se establecen las siguientes compensaciones económicas sobre el salario base del puesto que desempeñan los funcionarios profesionales que suscriban contratos de dedicación exclusiva con la Administración:

- a) Un veinticinco por ciento (25%) para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.*
- b) Un diez por ciento (10%) para los profesionales con el nivel de bachiller universitario.*

Queda entendido, que la suscripción de un contrato de dedicación exclusiva es discrecional de la Administración y está sustentado en consideraciones particulares de conveniencia, mérito y oportunidad y que en caso de que la Administración autorice su suscripción la vigencia de los mismos lo será de 5 años de conformidad con lo dispuesto en la ley 9635 a excepción de los contratos vigente con anterior a la promulgación de dicha ley.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Esta disposición aplica para los nuevos funcionarios a partir de la Ley 9635, o bien que su continuidad en la función pública se haya interrumpido. Se recomienda eliminar el artículo debido a que ya se encuentra contemplado en la Ley 9635 y su reglamento.

“Artículo 59: Los funcionarios a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, bajo la figura de la denominada prohibición, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Un treinta por ciento (30%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.*

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

Decreto N° 41553-MTSS

b) *Un quince por ciento (15%) para los profesionales en el nivel de bachiller universitario.*”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Esto aplica para los nuevos funcionarios a partir de la Ley 9635, o bien que su continuidad en la función pública se haya interrumpido.

Todo lo relacionado a la prohibición, dedicación exclusiva, carrera profesional y evaluación del desempeño deberá apegarse en su regulación al marco legal vigente, particularmente a las variantes derivadas de la Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, "Fortalecimiento de las Finanzas Públicas" y sus reformas y su reglamento, a la jurisprudencia judicial y administrativa, así como la normativa que mediante resolución emita la Dirección General del Servicio Civil, en el caso de las instituciones sujetas a este Régimen. Se recomienda eliminar el artículo al encontrarse regulado por la Ley 9635 y su reglamento.

La compensación por prohibición está regulada por la Ley 5867, por lo que hay que sujetarse a ella.

“*Artículo 60:*

a) *Al concluir todo contrato de trabajo por despido con responsabilidad Patronal, renta vitalicia o pensión, la Institución pagará al trabajador por concepto de auxilio cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año trabajado hasta 8 años o fracción no menor de seis meses, salvo norma más favorable.*

b) *La institución para el cálculo de antigüedad y otros beneficios aplicables de acuerdo con esta convención, sumará los años laborados en el Consejo Nacional de Producción y en otras instituciones del Estado.*

c) *Para efectos del cálculo de la cesantía no se sumarán los años de servicio en el C.N.P. y en otras Instituciones, si el funcionario ha recibido este beneficio en la proporción correspondiente, sin perjuicio de todos los otros derechos. Tampoco se sumarán para estos efectos los años laborados ya sea en el CNP o en otras instituciones del Estado, que no generen continuidad de la relación laboral.*

d) *Este artículo también les será aplicado a aquellos trabajadores que de acuerdo con el artículo 22 de esta Convención no están amparados a la misma para efectos de nombramiento y remoción..”*

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, "Fortalecimiento de las Finanzas Públicas", dispone que la indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios de las instituciones públicas, se regulará según lo establecido en la Ley N° 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y no podrá superar los ocho años.

El inciso a), parte final "salvo norma más favorable": no se tiene certeza con qué intención se está incluyendo. Simplemente la ley fijó la cesantía en ocho meses. No existe norma más favorable, salvo que la misma ley de orden público sea modificada (hecho futuro e incierto).

Inciso d): Resulta absurdo (contradictorio). Si son servidores excluidos de la convención, no tiene por qué regular nada sobre sus condiciones de empleo.

“Artículo 61: No procede la creación, el incremento, ni el pago de remuneración por concepto de "discrecionalidad y confidencialidad", ni el pago o reconocimiento por concepto de bienios, quinquenios o ninguna otra remuneración por acumulación de años de servicio distintos de las anualidades.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Si no existen por ley general. ¿Cuál es la finalidad de exponer este tema en la Convención Colectiva?. Se recomienda eliminar este artículo, ya contemplado por Ley 9635.

“Artículo 62: Cuando los Choferes del C.N.P. terminen su jornada de trabajo después de las veintidós horas se les pagará el costo por transporte necesario hasta su casa de habitación o la terminal de buses respectiva, en caso de que haya servicio de ellos a esa hora, y estos pagos se incluirán en la partida presupuestaria de viáticos.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Verificar si este compromiso se ajusta a las disposiciones existentes en materia de viáticos, toda vez que se estarían atendiendo con los recursos de esa partida presupuestaria. Esta disposición, contempla beneficios económicos, que son reserva de ley.

“Artículo 63: La Institución y el Sindicato se comprometen a mantener actualizado el Reglamento de Zonaje, el que será revisado una vez al año de acuerdo con los índices del costo de la vida y de conformidad con los lineamientos que al efecto emita la Contraloría General de la República y la normativa relacionada.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El zonaje se justifica siempre y cuando las condiciones objetivas que dieron pie a otorgarlo aún existen. Es responsabilidad de la Administración (fondos públicos) que se haga una revisión sobre este tema. Por ejemplo: que el zonaje se justificaba porque en el lugar de trabajo no existían condiciones de centros educativos, accesos a salud, etc, pero ahora sí existen; en ese caso el zonaje ya no se justifica.

Revisar la procedencia de la compensación por concepto de zonaje, según parámetros objetivos y conforme las funciones que se encomiendan a las personas funcionarias.

“Artículo 64: La Institución mantendrá activo un Programa de Becas dirigido a la capacitación y actualización técnica y profesional de su personal en función de las necesidades institucionales.

Para su funcionamiento se establece un Comité que estará integrado por cuatro personas, siendo dos Representantes de los trabajadores nombrados por el Sindicato y dos por la Administración, en caso de empate resolverá la Gerencia General.

Será obligación de la Administración suministrar los recursos económicos para la organización y /o gestión de cursos de capacitación y adiestramiento al personal.”

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

Se recomienda a la Administración que valore si está dentro de sus posibilidades económicas. Lo anterior, debido a que se está comprometiendo a mantener activo ese programa de becas y ello debería quedar mas bien sujeto a las posibilidades presupuestarias.

En tal sentido, no debe ser una obligación de la Administración, menos en un contexto de condiciones económicas adversas. Esta disposición tiene un impacto económico que resulta incompatible con las reglas sobre convenciones colectivas en el sector público. Además, podría incentivar y apoyar postulaciones para optar por becas para los funcionarios, por parte de otros entes y organismos, así como apoyar la participación en cursos atinentes a los puestos y cargos, en horario laboral. Ahí se encuentra ya cubierto un costo económico.

“Artículo 65: La Institución mantendrá para los Cajeros de las Áreas de Tesorería una Póliza de Fidelidad para los faltantes que tuvieran en condiciones no inferiores a las del Sistema Bancario Nacional.”

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

También verificar si las posibilidades presupuestarias permiten a la institución mantener esta póliza de fidelidad, inclusive podría pensarse que esa póliza sea cubierta por el funcionario, tal y como ocurre con los funcionarios que deben cancelar esas pólizas en atención a lo normado en la Ley contra la corrupción y enriquecimiento ilícito.

También tendría impacto económico significativo.

“Artículo 66: La Institución se compromete a facilitar en favor de los empleados del CNP espacios para la realización de actividades culturales, de capacitación, de desarrollo profesional, de recreación y esparcimiento general, para lo cual integrará una comisión bipartita (Administración, SINCONAPRO) que velará porque se optimice para este fin las instalaciones que sean adecuadas a dichos fines, así como la elaboración de convenios, cartas de entendimiento y otro instrumentos que propicien alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas.

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

Si bien se entiende el espíritu de esta disposición, no obstante, debe garantizarse que el cumplimiento de la misma no conlleve que la institución asuma obligaciones económicas o presupuestarias.

Es una cláusula con implicaciones económico-presupuestarias no compatibles con las reglas que deben observarse en convenciones de instituciones públicas (más con gastos para "recreación y esparcimiento" que pagaría la ciudadanía).

“Artículo 67: La Institución se compromete a mantener en las instalaciones del Plantel Central un área multiuso que podrá ser utilizada para actividades de interés institucional como por ejemplo para ferias agroalimentarias y actividades deportivas, culturales y de salud organizada o promovida por el Sindicato.”

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

Se reitera el comentario realizado al artículo anterior.

“Artículo 70: Al amparo de lo dispuesto en Transitorio 1 de la Ley 7742 denominada Ley de Creación del Programa de Reconversión Productiva del Sector Agropecuario y el dictamen de la Procuraduría General de la República C-173-98 de 20 de agosto de 1998, se mantendrá como derecho de los trabajadores cubiertos por tal beneficio bajo la figura de derecho adquirido, obtener el 5% del total devengado mensualmente por el trabajador, entendiéndose el mismo, no como un salario, sino como un aporte de la Institución a sus

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

Decreto N° 41553-MTSS

trabajadores, por lo que el 5% no tendrá carga alguna al ser entregado al trabajador bajo las condiciones que el Reglamento de Jubilaciones viene determinando desde la operación o funcionamiento del Fondo.”

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

Habría que analizar el tema de acuerdo con lo que regula esa ley. Simplemente hay que sujetarse a sus disposiciones.

La Ley 9635 expone que:

“Artículo 54- Conversión de incentivos a montos nominales fijos

Cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de esta ley esté expresado en términos porcentuales, su cálculo a futuro será un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a enero de 2018.”

De conformidad con las reformas introducidas en el Título III de la Ley 9635, los montos porcentuales pasaron a ser nominales.

Asimismo, a este respecto hay que considerar que en el TRANSITORIO I de la Ley 7742 establece: *“.- A los funcionarios amparados por el Fondo de Garantías y Jubilaciones a que se refería el derogado inciso c) del artículo 14 y que han formado parte de la Institución antes de la vigencia de esta ley se les reconocerán todos los derechos”*.

Respecto a dicho Transitorio, justamente, en el dictamen que se cita en la disposición, la PGR concluyó:

“... CONCLUSIONES

A. La garantía constitucional prevista en el artículo 34 de la Constitución Política constituye una defensa de las personas, de los derechos patrimoniales adquiridos y de las situaciones jurídicas consolidadas frente al Poder Público.

B. Mediante el Transitorio I, el Legislador reafirmó la garantía prevista en el artículo 34 de la Constitución Política.

C. De conformidad con el Transitorio I, los trabajadores amparados Fondo de Garantía y Jubilaciones, antes de la vigencia de la nueva Ley, mantienen todos sus derechos, ello implica por sí mismo la permanencia del "Fondo" en relación con dichos trabajadores.

D. La permanencia del "Fondo" no implica la supervivencia del derecho abolido o la permanencia de la eficacia de la norma derogada sino la permanencia de los derechos y

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

Decreto N° 41553-MTSS

situaciones jurídicas que se consolidaron al amparo de la normativa derogada.” (lo subrayado no es del original).”

En este sentido al comparar lo dispuesto particularmente en las conclusiones c y d en relación con lo que se pretende en la Convención pareciera que existe diferencia en el concepto de ese derecho adquirido y en quienes están cubiertos por ese derecho adquirido, pues pareciera que en la Convención se hace extensivo y ya la PGR había indicado cómo debía entenderse lo dispuesto en el Transitorio, por lo anterior, se cuestiona la procedencia de lo aquí dispuesto.

Según Resolución N° 2004-14581 de las 16:09 horas del 21 de diciembre de 2004, Sala Constitucional, la base u origen normativo obligacional del incentivo salarial, puede ser legal o convencional. No obstante, los mismos resultan viables, siempre y cuando se acuerden en el marco de las políticas que las Juntas Directivas de cada entidad o el mismo Poder Ejecutivo hayan diseñado de previo en cuanto a sus objetivos generales y límites de gasto público, y se sometan a las aprobaciones presupuestarias pertinentes.

Ahora bien, resulta improcedente reconocer un incentivo porcentual al salario, con posterioridad a la Ley 9635, según lo dispuesto en el art. 54 Ley 2166.

En caso de duda, se recomienda elevar consulta formal a la PGR respecto de dictámenes C-173-1998 y C-020-2000, a la luz de las disposiciones de la Ley 9635. (artículo 54 Ley 2166).

“Artículo 71: Con el propósito de darle contenido al Fondo para Vivienda la Institución se compromete a mantenerlo adscrito al Fondo de Garantía y Jubilaciones existente según el Artículo 70 de esta Convención y sin perjuicio de éste, de conformidad con las siguientes reglas:

a) El C.N.P. aportará mensualmente de la reserva del 8.33% que debe mantenerse por Ley para el pago de prestaciones, una suma equivalente al 5% del salario mensual de cada trabajador que solicite acceder a este fondo. El trabajador a su vez deberá aportar como contrapartida un mínimo mensual del 3% del total de su salario.

b) En caso de despido por cualquier causa, con o sin responsabilidad patronal o renuncia, el trabajador tendrá derecho a retirar los aportes hechos por el C.N.P., sus propios aportes y los rendimientos correspondientes. En caso de despido con responsabilidad patronal, los aportes formarán parte de la cesantía, es decir no debe entenderse como una suma adicional a la misma. Los aportes, tanto del trabajador como de la Institución, no podrán ser retenidos al trabajador, salvo por pensión alimentaria,

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

Decreto N° 41553-MTSS

condición debidamente acreditada por la autoridad competente, en los términos señalados en el Artículo 30 del Código de Trabajo.

c) El tipo de interés, dividendos y otros conceptos relacionados con la operación y administración del Fondo, serán regulados por un Reglamento especial que elaborará la Junta Administradora del Fondo de Garantía y Jubilaciones.

a) En lo relativo al inciso a) de este artículo, en caso de que el Trabajador participe en más de un plan, el C.N.P. aportará lo correspondiente sólo a uno de tales planes.”

Sobre esta propuesta la Comisión señala lo siguiente:

Valorar si incurre la Administración en algún gasto extraordinario. Tomando en cuenta la observación realizada en el artículo anterior, también hay que revisar la procedencia de este artículo, ya que el Fondo de Vivienda se está vinculando al Fondo de Garantía y Jubilaciones.

Por otro lado, llama la atención que en el inciso a) se alude a que, de los recursos reservados para prestaciones, un porcentaje se destine a un Fondo de Vivienda, este es un extremo cuya procedencia y fundamento legal también debe revisarse.

Sería preferente que esto se manejara a través de una Asociación Solidarista, ya que dentro del rol de estas es factible el otorgamiento de préstamos de vivienda a sus miembros.

Al igual que con el 70 anterior, hay que sujetarse a lo dispuesto por la ley, de manera que no tiene la convención colectiva que venir a regular nada sobre esos temas.

En fe de lo anterior, firmamos:

Ricardo Marín Azofeifa
Viceministro de Trabajo
Presidente de la Comisión

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

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

Decreto N° 41553-MTSS

Alfredo Hasbum Camacho
Director General del Servicio Civil

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