

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

**Comisión de Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

**De conformidad con los acuerdos tomados en la sesión N° 2 celebrada el miércoles 15 de diciembre del año 2021, la Comisión de Políticas procede a conocer y dictaminar el Proyecto de Convención Colectiva de la Imprenta Nacional.**

**Sesión de la Comisión para conocer y dictaminar el proyecto de Convención Colectiva de la Imprenta Nacional:**

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 RECOMENDACIONES:

*“Artículo 1.- De la legitimidad para la negociación colectiva. La Imprenta Nacional, que en lo sucesivo se denominará “La Imprenta”, reconoce como a los únicos representantes de los intereses, colectivos e individuales de las personas trabajadoras de la Imprenta, de esta convención colectiva a la UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO (UNT), que en adelante se denominará “UNT”. La Imprenta se compromete a tratar con la dirigencia sindical, los problemas o conflictos de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen, sin perjuicio del derecho que tienen los y las trabajadoras afiliados de hacerlo directamente ante la Imprenta en asuntos de su exclusivo interés.”*

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

La redacción es confusa. Parece indicar que solo el sindicato UNT es el único representante de los trabajadores. UNT puede ser el sindicato titular de la convención colectiva, pero si existen otros sindicatos, estos pueden representar también a los trabajadores que estén afiliados al mismo.

Se sugiere, no consignar la individualidad de un sindicato en particular, ya que, podrían existir otros y las personas servidoras estar afiliados a estos.

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

Además, se recomienda ajustar redacción de la idea central, puesto que, por un lado expresa que únicamente se reconoce como representación de los intereses individuales y colectivos los que se ejerzan a través del sindicato, mientras que líneas siguientes estipula que a instancia particular, el trabajador podrá ejercer su propia representación, generando con ello error y contradicción.

*“Artículo 2.- Del deber de cumplimiento. La Imprenta y la UNT, se obligan al cumplimiento de la presente Convención Colectiva.*

*La Imprenta se compromete a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas y la UNT garantiza el cumplimiento de lo pactado por parte de las personas afiliadas.”*

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

La redacción es ambigua y podría llevar a interpretar qué es lo que se debe entender por **“disponer lo pertinente”** para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas...” (El destacado no es del original). Por lo anterior, se estima que esta redacción debería ser más precisa.

*“Artículo 4.- Autorización para visitas. La Imprenta reconoce el derecho de la dirigencia nacional de UNT, de su seccional en la Imprenta o de las personas delegadas debidamente acreditadas, de ingresar a los centros de trabajo para realizar toda clase de actividades propias de su cargo, o bien, con el objeto de constatar el estricto cumplimiento de la presente Negociación Colectiva.*

*En las áreas de acceso restringido, deberá contarse con la autorización previa de la Dirección General o de la jefatura del área.”*

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

En el primer párrafo de este artículo se recomienda anexar que las actividades sindicales son permitidas siempre que con su ejecución no se desmejore, obstruya o interrumpa la continuidad y calidad del servicio público que brinda.

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

En el párrafo segundo es relevante agregar lo relativo al cumplimiento de las disposiciones de seguridad laboral en aras de minimizar los riesgos laborales en el desarrollo de las actividades sindicales en las áreas de acceso restringido.

No es un tema de fondo, pero sí de especial cuidado en la redacción, y si existen mas sindicatos a nivel de la imprenta o nacional, no se le permitirán las visitas.

*“Artículo 5.- Solicitud de gestiones. Cuando algún integrante de la Seccional de la UNT o persona que se designe por la organización, requieran audiencia con la Dirección General para tratar asuntos asociados al personal de la institución, deberá presentar solicitud por escrito y la Administración deberá atender y resolver lo solicitado dentro del plazo de Ley. Propuesta del Sindicato es de 3 días hábiles para casos especiales (determinar que temas seria especiales) (Ver plazo en materia jurídica).”*

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

A manera de comentario el plazo establecido en el artículo 32 de la Ley de Jurisdicción Constitucional para brindar respuesta de las solicitudes de información es de 10 días hábiles. Queda a discreción de las partes si desean acordar uno más corto para determinadas circunstancias. Además, si bien es un tema inherente a la administración activa, puede valorarse que la designación se realice de manera formal.

Se recomienda tomar en consideración las disposiciones contenidas en la Ley de Regulación del Derecho de Petición N° 9097 del 26 de octubre de 2011, específicamente los artículos 4 inciso b), 6, 8 y 11.

A parte de los 3 y no 10 días a los cuales se están comprometiendo para dar respuesta, de igual manera, es importante considerar qué sucede si se forma otro sindicato, dado que la redacción se está limitando a una única organización sindical, lo cual puede verse como obstaculización sindical.

*“Artículo 10.- Del nombramiento. Las personas que integran la Junta de Relaciones Laborales, serán nombradas por un periodo de un año, pudiendo ser reelectos por las autoridades correspondientes de forma indefinida.*

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

*La integración de la Junta de Relaciones Laborales, para efectos del quorum estructural, la Junta deberá tener una composición paritaria conforme al género, de manera que la diferencia en los puestos propietarios entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.*

*Adicionalmente, tanto la parte patronal como sindical podrán hacerse acompañar de un máximo de dos asesores cada una, cuando las circunstancias lo requieran, quienes tendrán derecho a voz únicamente.”*

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

Se sugiere corregir la palabra “relectos”, por “reelectos”.

En cuanto al segundo párrafo se recomienda modificar la redacción en aras de garantizar una mejor interpretación: *“Para efectos del quorum estructural, la Junta de Relaciones Laborales estará integrada bajo una composición paritaria de género, de tal manera que en los puestos propietarios la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno”*. En el último párrafo no indica si asesores legales o sindicales, solo lo cierra a dos asesores.

*“Artículo 14.- Funciones de la Junta de Relaciones Laborales en el ámbito social. La Junta de Relaciones Laborales tendrán las siguientes funciones en el desarrollo de los espacios sociales:*

*a) Buscar el financiamiento para los distintos grupos deportivos que se formen en la Imprenta, a efectos de permitir los medios adecuados para la práctica del deporte, brindando el equipo adecuado.*

*b)...*

*c) Coordinar la celebración del día del trabajador de artes gráficas, para lo cual se destinará un permiso con goce de salario a las personas trabajadoras durante cuatro horas en la tarde para la celebración correspondiente, con excepción del personal esencial para mantener la circulación y publicación digital de los Diarios Oficiales.*

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

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

Conviene realizar la siguiente observación, en el inciso a) se debe tomar en consideración el alcance de la Ley N° 9635, del 3 de diciembre de 2018. Por ello estos financiamientos no podrían realizarse con cargo del presupuesto institucional. Además se sugiere ajustar la redacción de este inciso para delimitar quiénes podrían financiar a estos grupos deportivos y las formas de financiamiento para evitar posibles conflictos de intereses; así como los horarios en los que estarán facultadas las personas servidoras para participar en ese tipo de actividades.

En lo referente al inciso c), debe señalarse que implementar este tipo de permisos podría ser causal de discriminación. Toda vez que en la institución existen diversas profesiones y ocupaciones y para evitar discriminación tendrían que concederles permiso a todas las personas en la fecha en que se conmemore su profesión u ocupación.

*“Artículo 15.- Funciones de la Junta de Relaciones Laborales en el ámbito legal. La Junta de Relaciones Laborales tendrán las siguientes funciones en el desarrollo de los espacios sociales:*

- a) Conocer y recomendar sobre las propuestas de sanción disciplinaria, en los casos de suspensiones o despidos. Para tal efecto, el órgano director de procedimiento, emitirá copia de la recomendación final a la Junta de Relaciones Laborales, la cual emitirá su recomendación no vinculante al órgano decisor en un plazo máximo de tres días, luego de recibida la documentación, para lo cual se deberá convocar a sesión extraordinaria.*
  
- b) Intervenir conciliatoriamente en los problemas individuales o colectivos que se suscitan entre la Imprenta y los trabajadores.*
  
- c) Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales que la Imprenta o las organizaciones sindicales le sometan.*

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

*d) La Imprenta facilitará los medios necesarios para que la Junta de Relaciones Laborales, pueda investigar en el terreno de los hechos, las diferencias que con motivo de las relaciones laborales se puedan suscitar, dentro de la institucional.*

*e) Poner en conocimiento de las personas servidoras públicas de la Imprenta, la legislación laboral, estatutaria, reglamentaria, administrativa, control interno, enriquecimiento ilícito, necesaria para el correcto y adecuado desempeño de sus funciones.*

*f) Recomendar sobre denuncias de acoso laboral u hostigamiento sexual, que cualquiera de las partes ponga de su conocimiento.”*

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

El artículo 15 es confuso, repite el encabezado del artículo 14.

Sobre estas funciones se recomendaría que se revisen las mismas, de manera tal que las mismas no riñan con la naturaleza de lo que debe ser dicha Junta, a este respecto, llama la atención que en el inciso a) se disponga que dicha Junta es la conozca y recomiende en los casos de las sanciones más severas como son suspensiones y despidos y se indique inclusive que los órganos directores deban remitir copia de la recomendado a dicha Junta. En dicho inciso, debe indicarse que en lo referente a los despidos de las personas servidoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 140 de la Constitución Política, es una potestad exclusiva del Jarca así como su nombramiento.

En ese sentido el procedimiento a seguir en caso de personas servidoras nombradas en propiedad se encuentra establecido en el artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil y 90 de su Reglamento, por ende se sugiere ajustar este supuesto del artículo, de forma tal que se consigne que la Junta de Relaciones Laborales emitirá recomendaciones no vinculantes dentro de los procedimientos disciplinarios.

En lo referente al inciso d) se recomienda ajustar y definir el alcance de la facultad “de investigar el terreno de los hechos” para garantizar que su ejercicio sea complementario y no vinculante, de tal manera que a través de ella no se suplante las potestades de la administración activa. Así mismo en la última línea lo correcto es la denominación “institución” en lugar de “institucional”.

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

En el inciso f) en los casos de de denuncias por hostigamiento sexual , llama la atención que dada lo confidencial de estos asuntos se aluda a que la Junta pueda realizar recomendaciones. Se sugiere valorar cuál es la finalidad de la Convención Colectiva si se circunscribe a emitir un dictamen en carácter de recomendación no vinculante, o bien asesorar o representar a las partes.

*“Artículo 19.- De la Comisión de Salud Ocupacional. La Comisión de Salud Ocupacional, estará conformada por seis integrantes propietarios, y dos suplentes. Tres integrantes propietarios y un suplente, nombrados por la Imprenta y por la UNT, respectivamente. Durarán en sus cargos un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos o reemplazados, según se establezca en el Reglamento Interno que la comisión apruebe al efecto.*

*La integración de la Comisión de Salud Ocupacional, para efectos de desarrollar sus labores, el grupo de personas electas por cada parte firmante, procurará tener una composición paritaria conforme al género, de manera que la diferencia en los puestos propietarios entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno; en caso de no haber participación paritaria, las partes deberán demostrar mediante dos convocatorias el esfuerzo que se realizó para su cumplimiento.”*

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

En cuanto al segundo párrafo de este numeral se sugiere modificar su redacción a fin de una mejor comprensión:

*“Para efectos de desarrollar sus labores, la Comisión de Salud Ocupacional estará integrada mediante una composición paritaria de género, de tal manera que, en los puestos propietarios la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno...”*

***“Artículo 22.- Del reporte por deterioro, pérdida o robo. Del reporte por deterioro, pérdida o hurto. El reporte presentado, por la Oficina de Salud Ocupacional por el extravío, hurto o deterioro por manejo o uso inadecuado del equipo de protección personal o el uniforme, tendrá carácter de prueba, para la aplicación del régimen disciplinario, sin menoscabo de los derechos de defensa que le asisten legalmente a la persona funcionaria.”***

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

---

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

Se recomienda eliminar la doble titulación del artículo, el encabezado “***Del reporte por deterioro, pérdida o robo***” está así indicado dos veces.

*“Artículo 23.- De los recursos financieros para salud ocupacional. La Imprenta procurará, la dotación de recursos financieros, para la ejecución de las recomendaciones emitidas por la oficina de Salud Ocupacional de la Imprenta Nacional y del Consejo Nacional de Salud Ocupacional en cuanto a medidas correctivas de su planta física y conforme a las necesidades de salud de las personas trabajadoras de la institución, previo estudio técnico y demás disposiciones emitidas por cualquier otro órgano rector en materia de salud ocupacional.”*

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

Sin demeritar la importancia de lo consignado en este artículo, esa dotación de recursos debería darse en el entendido de que ello se ajuste a las posibilidades presupuestarias de la institución. A este respecto, recuérdese que la Imprenta Nacional es un órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Gobernación y Policía, con personalidad jurídica instrumental, por lo que en consecuencia, el presupuesto de la misma se encuentra integrado dentro del Presupuesto Nacional, siendo de aprobación legislative a partir del 2021, en cumplimiento de lo ordenado por la Ley 9524.

Así las cosas, esta disposición, en las actuales condiciones del país, no podría generar obligaciones que requieran de la dotación de recursos adicionales del Presupuesto Nacional y así deberá quedar expresamente dispuesto.

*“Artículo 27.- Del periodo de prueba. Las personas trabajadoras que ingresen al servicio de la Imprenta, tendrá un periodo de prueba de hasta tres meses. Dentro del periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá poner fin al contrato de trabajo, sin aviso previo a la otra parte y sin responsabilidad, excepto en lo que se refiere a la obligación del patrono de pagarle a las personas trabajadoras los extremos de vacaciones legales, décimo tercer mes y salario escolar.”*

**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*

No es necesario indicarlo de acuerdo con las disposiciones ya establecidas en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo.

Los derechos y obligaciones de las partes de una relación laboral que ya se encuentran tipificadas por ley resultan innecesarias incluirlas en una convención colectiva. Ahora bien si las incluyen deben de tener presente que en el momento en que la ley cambien lo estipulado, se debe ajustar en la convención colectiva también.

*“Artículo 28.- De los traslados y permutas. Se regirán por las siguientes condiciones:*

*a) Cuando una persona trabajadora sea ascendida, trasladada o permutada para desempeñar otro cargo, sea éste con igual o mayor remuneración, los primeros tres meses se consideran de prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar sea regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes que se operara el cambio.*

*b) Todo traslado temporal de una persona trabajadora no debe ser mayor a tres meses, siendo que una vez superado este período se procederá conforme lo señala el inciso anterior. En casos excepcionales y de evidente necesidad comprobada, en aras de satisfacer el interés público, la Administración realizará movimientos de personal, mediante acto administrativo debidamente justificado y sin menoscabar las condiciones laborales esenciales de la persona trabajadora, todo en apego a lo que establece el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.”*

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

Se entiende que estos traslados se presentan a lo interno de la institución. A su vez, este tema ya se encuentra normado en el Estatuto del Servicio Civil.

*“Artículo 29.- Del despido. Las personas trabajadoras en propiedad podrán ser despedidas si incurrieran en faltas o causales especificadas en el Código de Trabajo, Estatuto de Servicio Civil, Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Imprenta Nacional y demás legislación conexas.*

*En el caso de personas trabajadoras en condición interina, podrán ser cesados de sus funciones, si incurriera en causal de despido o cuando su plaza fuese ocupada en propiedad.*

*En ambos supuestos, la Administración debe garantizar el debido proceso y el derecho de defensa que le asiste según las disposiciones y normativas que regulan el ordenamiento jurídico.”*

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

Es importante dejar claro que el procedimiento de despido de las personas servidoras nombradas en propiedad, inicia con la remisión que realiza el Jeraarca de la Institución a la Dirección General de Servicio Civil, cuyo procedimiento se encuentra establecido en el artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil y 90 de su Reglamento, por ende se sugiere eliminar este supuesto del artículo.

Es importante tomar en consideración que en materia de convenciones colectivas existen tres clausulas que no se pueden incluir: causales de despido, plazos de prescripción e inserción de clausulas de seguridad sindical. Por lo que, este tema no debería estar dentro de una convención colectiva.

En atención a lo indicado sobre los despidos y que se debe seguir el debido proceso, debe señalarse que, en el caso de un funcionario interino no debe aplicarse un debido proceso cuando el puesto sea ocupado por el titular de la terna.

*“Artículo 31.- De los ascensos y el concurso interno. Dentro de este sistema para llenar una plaza, primero se aplicará ascenso directo a la plaza inmediata superior, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, así como lo dispuesto en la presente Convención Colectiva. Si no fue posible ocupar la plaza, se procederá con el concurso interno, entre las personas trabajadoras de la Imprenta.”*

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

En lo referente a este artículo debe valorarse la prioridad que se estipula entre ascenso directo, concurso interno y “concurso externo”. El Estatuto del Servicio Civil estipula como facultad discrecional del Jeraarca definir a cuál de los tres procedimientos recurre. El orden que se pretende puede volver muy engorroso los nombramientos, en perjuicio del cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, ahora se habla de “Solicitud de Nómima a la DGSC”, en lugar de Concurso Externo.

*“Artículo 32.- Del concurso externo. En caso de inopia dentro de la Imprenta, para desempeñar un cargo o imposibilidad de ascenso de alguna persona colaboradora, según lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, así como lo dispuesto en la presente Convención Colectiva, la Imprenta deberá realizar un concurso externo amparada*

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

*en la normativa vigente. La plaza vacante se llenará de conformidad con lo que indica el Manual Descriptivo de Clases correspondiente.”*

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

Este artículo es confuso en su redacción, en vista de que la inopia se aplica, cuando dentro de la organización no hay una persona servidora que cumpla con los requisitos para ocupar un puesto, y por eso se le nombra. Ahora bien en la propuesta se mezcla este concepto con el de concurso externo, por lo que se sugiere separar ambos supuestos, o bien aclarar que si no se puede nombrar a alguien por inopia, entonces se proceda a realizar el concurso externo, asegurándose previamente que no haya persona calificada en el Registro de elegibles de la DGSC.

*“Artículo 33.- De las prestaciones legales. La Imprenta se obliga a cancelar los derechos laborales de sus personas trabajadoras, en caso de jubilación, fallecimiento y despido con responsabilidad laboral.*

*Por los anteriores conceptos, la persona funcionaria recibirá por auxilio de cesantía, hasta un máximo de ocho años, calculados conforme a las reglas establecidas en el Código de Trabajo.*

*La obligación contemplada en este artículo se pagará en un plazo máximo de noventa días a partir de la fecha del cese de funciones.”*

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

Los derechos y obligaciones de las partes de una relación laboral que ya se encuentran tipificadas por ley resultan innecesarias incluirlas en una convención colectiva. Ahora bien si las incluyen deben de tener presente que en el momento en que la ley cambien lo estipulado en la convención colectiva también.

*“Artículo 34.- De la publicidad del concurso. Cuando la Imprenta mediante la Oficina de Gestión Institucional de los Recursos Humanos, inicie un concurso para una plaza, lo hará del conocimiento de las personas trabajadoras mediante una circular o por medios digitales o tecnológicos con que cuenta la Institución. Esta comunicación se hará quince días hábiles*

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

*antes de la fecha del concurso, salvo que, por disposición de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, dada una situación imprevisible, ese plazo podría ser reducido por la Administración.”*

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

Llama la atención que este artículo se haga referencia a la participación de la secretaria Técnica de la Autoridad Presupuestaria para reducir los plazos de un concurso para llenar una plaza, asunto que no se vincula con el quehacer de dicha Secretaría en su condición de órgano ejecutivo de la Autoridad Presupuestaria conforme a lo dispuesto en los artículos 21 a 23 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos. Inclusive, al revisar las funciones asignadas a dicha Secretaría en el artículo 20 del Reglamento de la Ley 8131 no se localiza ninguna función que guarde relación con lo que se está señalando en este artículo; de ahí que lo que se está disponiendo en cuanto a la participación de la STAP debería ser eliminado.

Se debe aclarar por qué se hace alusión a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, Si la Imprenta Nacional, pertenece al Régimen de Servicio Civil, o bien, se debe consignar en lugar de la Secretaría Técnica de la Autoridad, la Dirección General del Servicio Civil.

*“Artículo 35.- De la lista de elegibles. La Imprenta a través de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, mantendrá una lista de elegibles al día, que para efectos de la protección de datos personales de las personas trabajadoras deberá indicar únicamente el nombre completo de la persona funcionaria y el número de cédula. La Dirección General de la Imprenta podrá trasladar dichas listas a la Junta de Relaciones Laborales y a la UNT cuando así lo solicite previa autorización de la Dirección del Servicio Civil.”*

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

Ahora bien, en lo que refiere a los datos personales de las personas servidoras de la Imprenta Nacional, se debe considerar el Principio de la Autodeterminación Informativa establecido en la Ley N° 8968, Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales; por lo que se debe tener autorización, de las personas servidoras para que sus datos sean compartidos, tal como lo establece el artículo 5 de dicha ley. Aunado a ello, se

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

debe aclarar cuál es la finalidad que persigue la Junta de Relaciones Laborales con llevar ese Registro y adicionalmente definir el uso que se le va a dar a esos datos. Toda vez que conforme al numeral 25 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, esta información debe ser custodiada por la Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones cubiertas por el Régimen Estatutario.

*“Artículo 36.-Del servicio de alimentación. La Imprenta se compromete a mantener un área específica, debidamente equipada para el expendio, venta y consumo de alimentos “soda-comedor”, en los horarios establecidos. Dicho servicio será supervisado por el Departamento de Servicios Generales, y podrá brindarse en convenio con otras organizaciones sociales de la institución, deberán establecerse precios accesibles para las personas trabajadoras.”*

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

Sin demeritar la importancia de lo que se está señalando, se debe insistir en que este tipo de compromisos se adquirieran en el entendido de que la institución cuente con las posibilidades presupuestarias para ello, sin requerir de la dotación de recursos adicionales del Presupuesto Nacional y así debería quedar expresamente dispuesto.

Se recomienda ajustar el texto de éste numeral en aspectos elementales como: quién organizará las labores del servicio de “soda-comedor” y quién sufragará los gastos propios de su operación. Lo anterior, tomando en consideración las disposiciones contenidas en la Ley No 9635, referentes a las erogaciones con cargo al presupuesto público.

*“Artículo 37.- Del suministro de trabajo. La Imprenta proveerá al personal de los insumos, suministros y equipos necesarios, para el cumplimiento de sus labores. Para tal efecto, deberá contarse con el criterio técnico de la unidad solicitante y de la Oficina de Salud Ocupacional, según corresponda para cada departamento y puesto de trabajo.”*

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

Se reitera la observación realizada en el artículo anterior, en cuanto a que ello se atienda dentro de las posibilidades presupuestarias ya existentes, no generando nuevas obligaciones con cargo al Presupuesto Nacional. De hecho, así debería quedar expresamente dispuesto.

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

*“Artículo 38.- De las garantías para la libertad sindical. La Imprenta deberá garantizar lo siguiente:*

- a) Todas las personas trabajadoras de la Imprenta tendrán libre derecho de sindicación. La dirigencia sindical, entendiéndose como tales, los integrantes de las seccionales, así como aquellas personas que sean miembros de las juntas directivas de los sindicatos de la Imprenta Nacional, firmantes o no de la presente Convención Colectiva de trabajo, no podrán ser destituidos ni aún con el pago de sus prestaciones legales, por motivo de sus actividades eminentemente sindicales, salvo por causa penal, o causa justa laboral, esta protección los abriga desde su elección hasta un año después de haber cesado en sus cargos.*
- b) La Imprenta garantiza la estabilidad laboral a las dirigencias sindicales, entendiéndose los integrantes de las seccionales, así como aquellas personas que sean miembros de las juntas directivas de los sindicatos de la Imprenta Nacional, firmantes o no de la presente Convención Colectiva de trabajo, por motivo de sus actividades eminentemente sindicales, salvo casos de reorganización administrativa.*
- c) La Imprenta concederá dos horas por semana para las reuniones ordinarias de las seccionales, dentro o fuera de la institución, dichas horas no podrán ser acumuladas entre meses.*
- d) La Imprenta instruirá a las diferentes jefaturas con el objeto de que proporcionen la información y colaboración que se requiera en los asuntos de índole laboral que se presenten, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.*
- e) La Imprenta y la UNT deberán cumplir los principios sobre libertad referentes al ejercicio y protección de los mismos, así como otorgar las facilidades a la representación de las personas trabajadoras contenidos en los convenios número 87,98,135, y en la recomendación número 143, instrumentos promulgados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica.”*

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

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

En el inciso a) en el texto se sugiere sustituir: “...salvo por causa penal, o causa justa laboral, ...”

Por “causa justa”, lo siguiente: “o las causas contempladas, tanto el Estatuto de Servicio Civil, como en el Código de Trabajo.”

Con respecto a este apartado y el inciso b), se sugiere complementar este inciso con las regulaciones propias del Proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical consagrado en el numeral 367 del Código de Trabajo. En primera instancia se debe realizar la solicitud de autorización de despido de personas que ostentan un fuero previsto en el artículo en mención, como de cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical que provenga de una institución pública, ante la Inspección de Trabajo. A su vez, la redacción de este inciso induce a error, pues pareciera de acuerdo a la redacción que refieren un tipo de promesa de no despedir por estar sindicalizado, ahora que si lo que buscan es regular la libertad sindical no es necesario ya se encuentra regulada en el Código de Trabajo.

Este inciso es muy importante ya que su redacción es omisa y bastante oscura y comprometedor en posibles procesos judiciales.

En el inciso c), en este apartado se sugiere que el permiso que se conceda, al inicio o al final de la jornada.

**“Artículo 40.- De la formación y capacitación.** *La Junta de Relaciones Laborales velará porque todas las personas trabajadoras de la Imprenta tengan acceso en igualdad de condiciones a las diferentes actividades de formación y capacitación que se impartan, para lo que coordinará lo que corresponda con la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de elevar el status técnico y profesional del personal.*

*La Imprenta Nacional deberá contribuir con la formación y capacitación necesaria para mantener en el personal un estándar técnico y calificado de alto nivel, a efectos de lograr un servicio público cada vez más eficiente, mediante la aplicación de las siguientes acciones:*

a) *Se realizarán procesos de formación y capacitación dirigidos al personal destacado tanto en el área administrativa como de planta industrial, de conformidad con el Reglamento de Becas, facilidades de capacitación y desarrollo del recurso humano, con la finalidad de contribuir y mejorar la productividad*

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

- b) *El programa de formación y capacitación para cada oficio deberá ser formulado con base en un análisis sistemático del trabajo, evaluaciones y conocimiento de las personas funcionarias, además de las medidas de seguridad e higiene que la ocupación implique.*
- c) *El programa de capacitación deberá proporcionar una base sólida de conocimiento, previa aprobación de la Junta Administrativa del programa de adiestramiento para personal de la Imprenta.*
- d) *La vigilancia y control de los y las trabajadoras participantes en los cursos, deberán depender de la Oficina de Gestión Institucional Recursos Humanos o de la persona encargada de dicha formación y capacitación, tanto cuando éstas sean impartidas dentro de la Imprenta, como cuando sean impartidas fuera de ella en los centros de especialización de formación profesional.*
- e) *Aprobar programas anuales de adiestramiento, regulares y sistemáticos, por considerarse este período de tiempo adecuado para establecer predicciones que puedan considerarse correctas, y por lo tanto programas con sentido de realidad de acuerdo con las necesidades determinadas y con criterio de unidad y continuidad.*

*La UNT y su seccional en la Imprenta velarán por la formación profesional de las personas trabajadoras.”*

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

Respecto a la obligación dispuesta en el segundo párrafo y siguientes de este artículo en relación con la capacitación y formación, reiterar que estos compromisos se adquieren dentro de las posibilidades presupuestarias de la institución, sin conllevar la dotación de recursos adicionales provenientes del Presupuesto Nacional y así debería quedar expresamente señalado.

Referente al inciso e), se sugiere modificar la palabra "adiestramiento" por "capacitación", "inducción" o alguna palabra similar en contraste con objetivo que se persiga.

***“Artículo 41.- De la Jornada Laboral.*** *La jornada laboral será de 40 horas semanales de lunes a viernes, en dos turnos, el primero será de las 08:00 horas a las 16:00 horas y el segundo de las 14:45 horas a las 21:45 horas. El horario se podrá variar con una hora de anticipación, atendiendo necesidades institucionales.”*

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

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

Los derechos y obligaciones de las partes de una relación laboral que ya se encuentran tipificadas por ley resultan innecesarias incluirlas en una convención colectiva. Ahora bien si las incluyen deben tener presente que en el momento en que la ley cambien lo estipulado en la convención colectiva también deberá ajustarse.

*“Artículo 43.-Del tiempo de gracia. Las personas trabajadoras dispondrán de 10 minutos de gracia, a partir de iniciada la jornada laboral, para llegar a su centro de trabajo, de los 11 a los 15 minutos será computado como llegada tardía, previa justificación del caso. Posterior a esto se computará según lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.”*

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

En referencia a este artículo, se sugiere ajustar la tipicidad de lo que se pretende regular con el último presupuesto, toda vez que, no se indica expresamente lo que configura. Para dicho efecto:

“... Posterior a esto se computará como xxxxx (...) según lo establecido en el Reglamento ...”

*“Artículo 44.- Medico de Empresa. La Imprenta Nacional procurará mantener el servicio de consultorio médico (médico de empresa) para las personas trabajadoras. Anualmente todas las personas trabajadoras de Imprenta deberán realizarse un chequeo médico general.”*

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

Debe ser de acuerdo con el presupuesto de la institución, por las razones que de manera previa y amplia se han venido señalando sobre que estos compromisos deben ajustarse a las posibilidades presupuestarias y no conllevar nuevas obligaciones con cargo al Presupuesto Nacional y que ello debe quedar expresamente consignado.

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

*“Artículo 45.- De las licencias con goce salarial. Las personas trabajadoras podrán solicitar licencia con goce salarial, con ocasión de lo siguiente:*

- a) Por el fallecimiento de sus padres, hijos, hijas, hermanos, hermanas, cónyuge, compañero o compañera, por una semana.*
- b) Por el matrimonio de la persona trabajadora por una semana.*
- c) En caso del nacimiento o la adopción de un infante, bajo el cuidado de la persona trabajadora se otorgará hasta diez días hábiles.*
- d) Toda persona trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de un descanso remunerado durante el mes anterior y los tres posteriores al parto. El sistema de remuneración durante el período de licencia se rige por lo que dispone la Caja Costarricense de Seguro Social en cuanto a maternidad.*
- e) Las personas trabajadoras podrán solicitar la licencia y subsidio, según lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 7756 (Beneficios para los responsables de Pacientes en Fase Terminal y Personas Menores de Edad Gravemente Enfermas).*
- f) La Imprenta, a juicio de la Dirección General, podrá conceder licencia hasta por una semana con goce de salario, a la persona trabajadora que se encuentre en un evidente caso fortuito de emergencia de su núcleo familiar, con la debida justificación. De ser necesario se pedirá posteriormente la documentación que lo respalde.*
- g) Por muerte de cualquier otro pariente (suegros, primos hermanos, sobrinos, tíos, cuñados) se otorgará un día hábil para asistir al sepelio.*
- h) Los permisos estipulados en los incisos a), b), c), d), g) y h), rigen a partir de la fecha del acontecimiento y se prohíbe el disfrute diferido.*
- i) Se concederá hasta un día con goce de salario como máximo para el trabajador (a) que deba llevar a su hijo o hija menor de edad, con discapacidad o padres de la tercera edad, a cumplir con una cita médica, previa coordinación con la Jefatura inmediata y con la debida presentación del comprobante de asistencia a la cita.*
- j) Se concederá permiso para asistir al funeral, en caso de fallecimiento de un compañero (a), a los funcionarios del área de trabajo y a una representación de la Imprenta, sin que se afecte el normal servicio de la institución.*

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

*Las demás licencias que con motivos personales la Imprenta considere oportuno conceder, en casos muy calificados, deberán ser reducidas del correspondiente periodo de vacaciones con que cuente la persona trabajadora, con el visto bueno de su jefatura inmediata.”*

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

Las licencias se encuentran contempladas en el artículo 33 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

A manera de comentario sobre la redacción y apreciación, el punto a y b habla de una semana y en los demás casos de días hábiles. Para tales efectos cuánto es una semana, 5 días en el caso de la semana laboral o 7 días naturales, es una redacción confusa.

En el caso del inciso c) del presente artículo, se recomienda separar los supuestos que regula (nacimiento y adopción) debido a que tienen distintos presupuestos. En lo referente al nacimiento el artículo 33 inciso a) del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, establece una licencia con goce de salario de una semana (5 días hábiles). Por su parte en lo que refiere al permiso por adopción el artículo 33 del RESC, establece dos supuestos, el de la adopción individual en cuyo caso la persona funcionaria tiene derecho a la licencia por el período de tres meses; ahora bien, en caso de adopción conjunta y cuando ambos padres laboren para instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, de común acuerdo determinarán como disfrutarán de esta licencia pudiendo incluso fraccionarse. Seguidamente se cita en lo conducente el numeral 33 de previa cita: “... Las personas servidoras que adopten una persona menor de edad, tendrán derecho a una licencia especial de tres meses para que tengan un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se haga entrega de la persona menor de edad. Para esto, la persona interesada deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en el que hagan constar los trámites de adopción. En caso de adopción conjunta, de común acuerdo, las personas servidoras decidirán cuál de ellas disfrutará de la licencia, sea el padre o la madre, pudiendo incluso fraccionar el disfrute a su conveniencia y así lo informará a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos. Si no hubiere común acuerdo, el disfrute de la licencia corresponderá a la madre. ...” Por lo anterior, se sugiere ajustar la regulación de este inciso a lo establecido en la normativa estatutaria.

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

Inciso d) ya está regulado por el artículo 95 del Código de Trabajo. No es necesario incorporarlo.

Inciso e) ya está regulado por ley.

Inciso f) se recomienda determinar qué casos se cubrirían y, además, indicar que se presente la debida demostración de la situación acaecida para la concesión. Además, en relación a lo indicado en este inciso, siguiendo la línea jurisprudencial y de la Constitución Política debe tenerse en cuenta que “...*queda absolutamente prohibido dispensar o excepcionar leyes o reglamentos vigentes, debidamente promulgados, por medio de los mecanismos de solución.*” (artículo 692 del Código de Trabajo).

Inciso g) llama la atención que se está otorgando un día hábil para asistir al sepelio, lo cual no se otorga en otras instituciones del Gobierno Central, en donde lo usual es que se otorgue permiso dentro de la jornada para apersonarse a esa ceremonia.

Inciso h) se debería eliminar la indicación al mismo inciso h) dado que este inciso h) no habla de un supuesto como los demás.

En lo que alude al inciso i) se debe ajustar este permiso se debe otorgar de manera racional y proporcional conceder el permiso pero no del día completo, sino del tiempo de asistencia a la cita médica, tal como lo ha establecido jurisprudencialmente por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en los votos N° 213 del 15 de octubre del 2004 y 2014- 00093 del 18 de febrero del 2014.

*“Artículo 46.- Igualdad Salarial. Toda persona trabajadora tendrá derecho a devengar un salario igual al de las demás personas colaboradoras de la Imprenta Nacional, de igual o similar categoría, sin discriminación alguna por razones de género, religión o ideología, o de cualquier otra índole. Quedan a salvo los aumentos que por antigüedad se hayan producido.”*

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

A manera de inquietud la única salvedad que el artículo está contemplando es la derivada de aumentos por antigüedad, pero qué pasa si se generan diferencias por carrera profesional, o bien porque se perciba prohibición o dedicación exclusiva.

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

*“Artículo 47.- Recargo de funciones. Ante la carencia de personal calificado y previa determinación de la Administración, se reconocerán la remuneración por el recargo de funciones de puestos de mayor categoría, que excedan de un mes, estará sujeto al estudio de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos y a la valoración de la Dirección General del Servicio Civil, la que deberá constatar que la persona trabajadora a quien se hiciere el recargo, reúne los requisitos establecidos.”*

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

Si bien se alude a recargos superiores a un mes, del artículo no se dispone cuál será el máximo de duración de esos recargos, extremo que se estima debe quedar expresamente determinado.

Este tema no debería ventilarse en una convención colectiva, dado que es un tema propio del ámbito laboral y del Servicio Civil.

*“Artículo 52.- Trámite de denuncias. Las personas trabajadoras que considere sufrir acoso laboral u hostigamiento sexual en su centro de trabajo, podrán denunciar la situación por escrito ante la Junta de Relaciones Laborales; esta levantará el acta respectiva consignando las manifestaciones de la persona denunciante. Dicho órgano, en un plazo máximo de tres días hábiles, posteriores a la recepción de la denuncia, deberá informar de ella a la Dirección General o en su defecto a la Máxima Autoridad Ministerial, indicándole las posibles recomendaciones de acción inmediatas a tomar, entre ellas el patrono estará obligado a establecer el procedimiento interno correspondiente para investigar la denuncia, y establecer las sanciones pertinentes.*

*El procedimiento será estrictamente confidencial, debiendo ser llevado a cabo resguardando la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos. Las personas que no cumplan el presente artículo incurrirán en falta grave.*

*El procedimiento no podrá exceder de un plazo de tres meses contados a partir de la recepción de la denuncia y de comprobarse el hecho, se debe imponer una sanción proporcional a la gravedad de la falta a la persona responsable.*

*En caso de la apertura de un procedimiento por hostigamiento sexual, quien tramita el procedimiento obligatoriamente deberá informar sobre la denuncia que se investiga a la Defensoría de los Habitantes.*

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

*Si la denuncia se interpone contra el jerarca de la institución, se deberá de igual forma iniciar el procedimiento de investigación.*

*En caso de que no se inicie procedimiento alguno, la persona denunciante quedará facultada para dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Asumiendo la responsabilidad personal y/o disciplinaria por esta omisión, la autoridad que no ejecutó el procedimiento.”*

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

Se reitera la inquietud previamente expuesta sobre la participación de la Junta de Relaciones Laborales en asuntos de esta naturaleza.

En este artículo se encuentra el siguiente párrafo: “... *En caso de que no se inicie procedimiento alguno, la persona denunciante quedará facultada para dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad patronal. ...*”

Este supuesto no debe contemplarse, en vista de que la administración, primero, pone a la víctima de un supuesto acoso, en una posición incómoda, al obligarla en cierto modo a renunciar, por la no atención de su denuncia y en segundo lugar la Administración compromete fondos públicos, al otorgarle sin justificación alguna a la persona servidora, el otorgamiento de un despido con responsabilidad patronal.

Con respecto al procedimiento instaurado para su atención, se recomienda ajustar el texto a las disposiciones contenidas en los artículos 18, 20, 27 al 33 y 40 de la Ley N° 7476.

En particular sobre lo contenido en la propuesta de la Convención, al indicar que “...En caso de que no se inicie procedimiento alguno, la persona denunciante quedará facultada para dar por terminado su contrato de trabajo...” En este punto, es preciso definir que la Ley especial que regula la materia garantiza el Principio de Tutela Judicial y Administrativa Efectiva y por ende el Debido Proceso Legal.

**“Artículo 53.- Protección de la víctima.** *La persona que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual o laboral, o haya comparecido como testigo (a) de las partes, no podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo, salvo que se demuestre que con su acción haya incurrido en falta grave tipificada en el Código de Trabajo.*

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

*Quien haya formulado una denuncia por acoso laboral y/o sexual, no podrá ser despedido de su trabajo, salvo que exista justa causa originada en falta grave. En caso de que exista falta grave, la persona jerarca de la institución estará obligada a solicitar autorización para despedir a la persona ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

*Si la persona trabajadora es despedida de manera ilegal o pone fin al contrato de trabajo con responsabilidad patronal, tendrá derecho a que se le cancelen las prestaciones legales correspondientes, los salarios caídos y a que se le reinstale en su puesto.*

*En caso de que la persona denunciada sea absuelta con certeza indubitable, podrá iniciarse el procedimiento respectivo contra la persona denunciante, a solicitud de parte.”*

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

En el caso de despido se aplica lo establecido en el artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil y 90 de su Reglamento.

Por otra parte, se menciona lo siguiente: “... *Si la persona trabajadora es despedida de manera ilegal o pone fin al contrato de trabajo con responsabilidad patronal, tendrá derecho a que se le cancelen las prestaciones legales correspondientes, los salarios caídos y a que se le reinstale en su puesto. ...*”

Sobre este supuesto, la instancia que debe determinar si existe ilegalidad en el despido de una persona servidora, es la Sede Judicial, y es quién tiene la potestad de ordenar, la reinstalación, o el pago de indemnización. Por lo que se recomienda eliminar este párrafo.

Aunado a lo expuesto, se recomienda ajustar el texto en relación al alcance del artículo 15 de la Ley N° 7476.

**“Artículo 54.- Competencia de la Junta de Relaciones Laborales.** *La Junta de Relaciones Laborales, entre las acciones inmediatas, podrá recomendar de oficio o a solicitud de la persona interesada como medida cautelar, la reubicación temporal en la institución mientras transcurra la investigación. La máxima autoridad definirá en última instancia.”*

**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*

Se recomienda complementar el texto en relación al alcance del artículo 24 de la Ley No 7476.

*“Artículo 55.- Pericias. En aquellos casos en que se denuncie acoso psicológico o laboral, la institución, a efectos de determinarlo, podrá solicitar a una instancia forense especializada, como la Caja Costarricense de Seguro Social, la emisión de un peritaje, que, según la complejidad del caso, podría incluir un estudio in situ en el centro de trabajo.”*

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

De acuerdo con lo verificado en la página web de la Caja Costarricense Social no se aprecia que esta institución cuente con un Área especializada en medicina forense, que brinde el servicio señalado en el numeral; por lo cual, se debe consultar directamente con dicha institución o bien se sugiere la celebración de un convenio con el Poder Judicial, para que efectivamente se garantice la atención de las personas servidoras afectadas, con la institución que cuenta con funcionarios expertos en la materia señalada.

Por otro lado, se recomienda modificar la redacción ya que el acoso psicológico es una forma de violencia laboral por lo cual a efectos de evitar confusión entre los funcionarios es mejor solo señalar acoso laboral que abarca como una de sus manifestaciones el acoso psicológico en el trabajo.

*“Artículo 56.- Del Comité para la prevención y formación de la cultura en materia de acoso laboral u hostigamiento sexual. La Imprenta creará un comité para la prevención y formación de la cultura en materia de hostigamiento sexual o laboral, coordinado por la Oficina de Salud Ocupacional, conformado por tres representantes del sindicato y tres representantes del patrono. Este comité se regirá por su reglamento, que será aprobado por la Imprenta en un plazo no mayor de tres meses a partir de la firma de esta Convención.*

*Asimismo, en un plazo no mayor de dos meses, elaborará un Reglamento Específico para el procedimiento en casos de Hostigamiento Sexual y Laboral. Al efecto deberá utilizarse todo instrumento legal que permita respetar el ius variandi.”*

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

A modo de observación, tomando en consideración que la finalidad del párrafo segundo es promulgar un reglamento que contemple el procedimiento como tal, se sugiere valorar excluir

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

el procedimiento consignado en los numerales 52 a 56 de la convención colectiva, lo anterior a fin de no duplicar el marco regulatorio respecto al un mismo tema, y de esta manera evitar una eventual fricción legal entre normas.

*“Artículo 58.- Sanciones por acoso laboral u hostigamiento sexual. El acoso laboral u hostigamiento sexual será sancionado como falta grave, implicará la consecuente sanción dependiendo de la gravedad de la falta, que podrá consistir en una suspensión sin goce de salario hasta por un mes o el despido sin responsabilidad patronal.*

*Será también sancionado por incumplimiento de sus funciones, las personas que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de hostigamiento sexual y/o laboral, no realice todos los esfuerzos conciliatorios y medidas necesarias y suficientes que estén a su alcance para impedir el desarrollo de esa falta.”*

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

El segundo párrafo es confuso. Debe de existir un debido proceso para sancionar, además de que la jefatura debe de darse por enterado de la situación, sino como va a activar los mecanismos de corrección de la conducta. Hay que hacer una separación entre el acoso sexual y el laboral. Ya que el sexual tiene una ley especial y no contempla ningún tipo de investigación previa para determinar la falta.

Aunado a ello, se estima oportuno tomar en consideración las disposiciones contenidas en los artículos 34, 35, 36 y 37 de la Ley No 7476, a fin de ajustar el alcance de este texto.

*“Artículo 59.- Del agotamiento de vía administrativa. Una vez agotados los procedimientos establecidos en la Imprinta para investigar y sancionar el hostigamiento laboral o sexual, la persona víctima podrá interponer la denuncia correspondiente ante la vía judicial competente.”*

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

Esto no es una obligación para las personas trabajadoras. Debe queda a criterio de cada persona elevar a sede judicial o no el proceso. No debería ser parte de la convención colectiva ya que es una acto totalmente individual y discreción de cada persona trabajadora.

En lo relativo al acoso laboral no hay normativa que señale que se debe agotar la vía administrativa antes de acudir a la vía judicial; no obstante, en lo referente al hostigamiento sexual el numeral 27 de la Ley N° 7476 señala que para acudir a los tribunales de jurisdicción laboral se debe agotar la vía administrativa o si no se cumple el procedimiento por motivos

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

no imputables a la persona ofendida, pero no establece como requisito el agotamiento de la vía administrativa para acudir a la sede penal. En razón de lo anterior, se debe ajustar el artículo a lo señalado.

*“Artículo 60.- Del principio de legalidad. La Imprenta se compromete a cumplir todo lo establecido en la Ley 7476 Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, del 03 de febrero de 1995.”*

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

A modo de observación, es oportuno ajustar el Capítulo XI de la convención colectiva, en función de las reglas definidas en la Ley especial de cita, lo anterior a fin de preservar la congruencia normativa entre ambos instrumentos.

*“Artículo 61.- Vigencia. Esta Convención Colectiva tendrá un período de vigencia de tres años, y se prorrogará automáticamente conforme al artículo 64 del Código de Trabajo, y podrá ser renegociada si una de las partes así lo solicita con un mes de anticipación. Cuando las partes inicien la renegociación parcial o total de la Convención Colectiva se entenderá prorrogada automáticamente la anterior, hasta tanto no finalice dicha renegociación.”*

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

En lo que refiere a este artículo debe recordarse que las Convenciones Colectivas no pueden prorrogarse automáticamente ya que, la Administración tiene la facultad de denunciar la convención colectiva a su vencimiento, tal como lo establece el artículo 58 inciso e) del Código de Trabajo, en concordancia con el Transitorio XXXVI del Título III de la Ley No. 9635.

En este sentido ver el dictamen C-015-2020, del 16 de enero de 2020 que señala: “...Como una de las medidas de reordenación para la contención y reducción del gasto de personal de las Administraciones Públicas, la reforma introducida a la Ley de Salarios de la Administración Pública por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, No. 9635 de 3 de diciembre de 2018, establece que los jefes de las entidades públicas (...) están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento...”

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

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

---

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**

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

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