

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 la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA) remitido por el Oficio N° PEL-221-2021 del 01 de marzo 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 vía telefónica.

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

Decreto N° 41553-MTSS

Sesión de la Comisión para conocer y dictaminar el proyecto de Convención Colectiva de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA):

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. Objetivo.

*La presente Convención Colectiva regulará las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste, con relación a las personas que laboren para JAPDEVA, con las excepciones que establece este convenio y cualquier otra que regule **la legislación vigente y aplicable.***

Con el fin de evitar el exceso de acumulación gráfica, en la Convención al utilizar la palabra trabajador o colaborador, se estará haciendo referencia tanto a hombres como mujeres, sin discriminación de género.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

De la frase resaltada en negrita: es importante precisar que debe indicarse *“legislación vigente y aplicable de orden público”*.

Asimismo, es importante indicar que lo referente a legislación vigente debe ser conforme a lo establecido al artículo 26 de Ley 2166, reformada mediante Ley 9635, en cuanto a lo relativo al ordenamiento del sistema remunerativo que aplica para la Administración central, así como todos los órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y las dependencias y los órganos auxiliares de estos, la Administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades.

“Artículo 2. Fines y estructura de Japdeva.

La Empresa se compromete a respetar la estructura y los fines que establece su Ley Orgánica – Ley 3091- y lo atinente a sus reformas realizadas en octubre 2019 en la Ley 9764 de Transformación de JAPDEVA y Protección a sus personas extrabajadoras, así como el Programa de Reorganización Institucional aprobado por el Ministerio de Planificación el 14 de noviembre de 2019. En el supuesto de que dicha normativa y/o programa sean reformados, se entenderá que el compromiso de la Empresa será respetar la estructura y fines que se establezcan.

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

Decreto N° 41553-MTSS

La Empresa podrá definir y ajustar su estructura administrativa, financiera y operativa, de manera que asegure su equilibrio financiero, su sostenibilidad y el cumplimiento de sus objetivos, para lo cual podrá mantener al personal necesario y adecuado para cumplir con sus competencias, sus planes, objetivos y metas, asimismo, para mantener la continuidad del servicio público. Todo lo anterior respetando el ordenamiento jurídico aplicable y los derechos laborales de los trabajadores.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se realizar una observación de forma, consignar correctamente Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Por otro lado, la redacción debería quedar más clara en cuanto a que JAPDEVA respetará la estructura y variantes que se lleguen a establecer en ese Programa de Reorganización.

“Artículo 4. Alcance

Esta convención es de aplicación general para los trabajadores que presten servicios a JAPDEVA en las actividades portuarias, de desarrollo, supervisión y cualquier otra actividad que desempeñe la Empresa (solamente para los trabajadores con los que mantenga una relación laboral, que son los que se encuentran directamente incluidos en su planilla, en cualquier parte del país).

Tendrá carácter de ley profesional para:

3.1 - Para las partes que la suscriben.

3.2 -Para todas las personas que en el momento de entrar en vigencia trabajen en la Empresa.

3.3 -Para los que en el futuro ingresen a trabajar en la Empresa.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El alcance de la convención colectiva cubre todos los trabajadores de la Institución (planilla), exceptuando los funcionarios indicados en el artículo 683 de acuerdo con lo estipulado en el artículo 689 inciso 1) del Código de Trabajo, como excepción para servidores públicos que participan de la gestión pública. En este sentido, revisar el Dictamen 274-2018 de la Procuraduría General de la República, artículos 112 inciso 5) de la Ley General de la Administración Pública y artículos 683, 689 y 691 del Código de Trabajo vigente.

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

Decreto N° 41553-MTSS

“Artículo 5. Trabajadores excluidos.

No tendrán derecho a los beneficios que establece la presente Convención Colectiva, aquellos trabajadores que se enmarquen dentro de los supuestos de exclusión que establezca el Código de Trabajo.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Especificar que son los funcionarios exceptuados de acuerdo con lo que establece el artículo 683 en relación con el artículo 689 inciso 1) del Código de Trabajo.

Revisar el Dictamen 274-2018 del 05 de noviembre del 2018 de la Procuraduría General de la República. Asimismo, excluir a los trabajadores contratados para una obra determinada. (Ver artículo 15 de la convención colectiva).

“Artículo 7. Cumplimiento de la Convención Colectiva.

Las partes se comprometen a cumplir textualmente lo convenido en esta Convención Colectiva de Trabajo y otros acuerdos pactados entre las partes de conformidad con el ordenamiento jurídico y las particularidades propias del acuerdo específico.

Si JAPDEVA es condenada al cumplimiento vía judicial de alguna de las normas incumplidas de la Convención Colectiva u otros acuerdos pactados entre las partes, deberá cancelar los daños y perjuicios ocasionados y los intereses sobre las sumas debidas, siempre y cuando así sea declarado en sede judicial.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

En el primer párrafo, se podría agregar “siempre y cuando estos otros acuerdos pactados no afecten las finanzas de la empresa”. Por cuanto, así como se indica no se sabe si son procedentes o no al interés de JAPDEVA.

“Artículo 9. Sustitución patronal.

*En caso de que las operaciones del Puerto y Desarrollo sean encomendadas total o parcialmente a otra entidad estatal o privada, bajo la figura de sustitución patronal, los trabajadores amparados a la presente Convención **seguirán disfrutando de todos los derechos que contiene, de acuerdo a lo establecido en el artículo 37 del Código de Trabajo.***

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

Decreto N° 41553-MTSS

En el caso de que la figura que se adopte sea la liquidación del vínculo laboral, las condiciones de una eventual contratación serán establecidas por el nuevo patrono.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se debe especificar que disfrutan los derechos únicamente durante la vigencia de esta convención colectiva.

“Artículo 11. Sobre el Hostigamiento Sexual y Laboral.

El respeto por la libertad, la dignidad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, son principios constitucionales que deben informar el contenido y desarrollo de las prácticas y relaciones laborales.

JAPDEVA se compromete a realizar acciones oportunas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y el hostigamiento laboral al reconocerlas como prácticas negativas de violencia en el trabajo. Lo anterior de conformidad con la normativa interna y externa, vigente y aplicable a la materia.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente

Debe quedar claramente indicado que ante una denuncia se seguirá el procedimiento interno respectivo de acuerdo con lo que establece la Ley N° 7476 Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.

“CAPÍTULO II

DE LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 12. Derechos de los trabajadores.

Con ocasión de su relación laboral con JAPDEVA, todo trabajador tendrá los derechos que le otorgue la presente Convención Colectiva, el Código de Trabajo y cualquier otra normativa interna o externa que le resulte aplicable.

Las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en estado de lactancia gozarán de los derechos regulados en el capítulo séptimo del Código de Trabajo, sin que ello afecte los derechos reconocidos en esta Convención.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Párrafo dos: Las trabajadoras embarazadas tienen los mismos derechos que todos los trabajadores y cuentan con un fuero de protección de acuerdo con lo que establece el artículo 94 al 97 del Código de Trabajo y de conformidad con el artículo 540 inciso 3 del Código de Trabajo.

Se recomienda agregar la palabra “Responsabilidades” a saber: “todo trabajador tendrá los derechos y **responsabilidades** que le otorgue la presente Convención Colectiva”

“Artículo 13. Revisión del expediente personal.

La Oficina de Personal permitirá a los trabajadores la revisión de su expediente personal; esta revisión deberá hacerse en la Oficina de Personal. En caso de que el trabajador solicite fotocopia del expediente, la Empresa se la facilitará, debiendo el colaborador cancelar el costo de las copias respectivas. Para la solicitud y acceso al expediente así como, para su fotocopiado, el trabajador deberá respetar el procedimiento interno establecido.

Tanto la revisión indicada como la solicitud de copias también podrá realizarlas el Sindicato, cuando cuente con autorización escrita del trabajador, en la que se indique así de forma expresa. Tal documento deberá contar con la firma del trabajador y la fecha de emisión. Salvo que se indique lo contrario, el documento tendrá una vigencia de un mes calendario contado a partir del día de su emisión.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Asimismo, si se le cobran las copias, se podría agregar “y los timbres o cualquier otro gasto que al respecto se incurra, en la revisión del expediente personal”.

“Artículo 14. Deber de obediencia y ejercicio del poder de dirección.

Los trabajadores de la Empresa deberán obedecer las órdenes emanadas de sus superiores jerárquicos en línea directa ascendente del trabajador, que tengan por objeto el cumplimiento de sus funciones como trabajadores.

El Poder de Dirección deberá ejercerse a través de la comunicación asertiva y respetuosa, manteniendo siempre un trato digno a los trabajadores y éstos deberán tener una comunicación igualmente respetuosa y adecuada con sus jefaturas.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

En el último párrafo, se podría agregar “y para el resto del personal”, con el fin de que se lea de la siguiente forma:

... y éstos deberán tener una comunicación igualmente respetuosa y adecuada con sus jefaturas *y para el resto del personal.*

**“Capítulo III
DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

SECCIÓN I. DE LOS TIPOS DE CONTRATOS

Artículo 15. Tipos de contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo en JAPDEVA podrán ser:

- a. Por tiempo indefinido: Se llevarán a cabo con aquellos trabajadores necesarios para satisfacer las funciones propias y permanentes de la Empresa.*
- b. Por tiempo determinado: Se celebrarán con los trabajadores contratados para:*
 - b.1 Remplazar temporalmente a un servidor regular por motivo de licencia o permisos, enfermedad, vacaciones, riesgo del trabajo u otra causa análoga por la que el trabajador permanente no se encuentre realizando las funciones del cargo del que es titular.*
 - b.2 Ocupar una vacante mientras se realizan los mecanismos de selección de personal tendientes a llenarla.*
 - b.3 Realizar labores por las que resulte procedente el nombramiento temporal del colaborador, atendiendo la naturaleza del servicio. Este tipo de contratación se hará de forma excepcional y no podrá ser utilizada para satisfacer funciones propias y permanentes de la Empresa.*
- c. Por obra determinada: Se podrán celebrar para satisfacer necesidades que eventualmente se presenten en JAPDEVA. En estos contratos el objeto de servicio subordinado será la obra producida, cuya realización no será mayor a un año, salvo por las excepciones que expresamente admita el Código de Trabajo.”*

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

En el caso de los trabajadores por obra determinada: No deberían ser parte de la convención colectiva, debido a que no están dentro de las laborales naturales de la empresa.

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

Decreto N° 41553-MTSS

Sólo sería aplicable en aquellos casos que se realicen funciones acordes con la naturaleza de la actividad de la empresa.

Se podría valorar igualar los conceptos con la Administración Pública en General y utilizar conceptos como Personal de Cargos Fijos. Con el fin de determinar aquel personal en propiedad o contratos indefinidos y con ello poder definir aquellas plazas que tienen derechos propios de la Convención, por ser personal fijo.

“Artículo 16. Trabajadores por tiempo determinado.

La Empresa no podrá estipular el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador, salvo por las excepciones que establezca el Código de Trabajo.

Los trabajadores nombrados por tiempo determinado tendrán derecho a participar en los concursos internos y externos que realice la Institución para ocupar plazas vacantes.

Cuando su nombramiento continuo supere el año, tendrán derecho al pago de cesantía y demás extremos laborales que correspondan. Lo anterior no será aplicable si el nombramiento superó el plazo indicado por tratarse de servicios que requieran preparación técnica especial, salvo que el plazo de nombramiento continuo sea superior a cinco años.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

No queda claro si la cancelación de los derechos laborales después del año del contrato se paga si existe una responsabilidad de parte de la Administración. Se recomienda definir qué sucede en el caso que sea por responsabilidad del trabajador, si igual lo paga la Administración. Debe existir un deber de cuidado de que se fiscalice este tipo de contratos para que esto no suceda y excluir esta figura de la convención colectiva.

Eventualmente por implicar una obligación pecuniaria, la misma debe quedar regulada con la mayor claridad, evitando que vía interpretación se vayan a establecer supuestos en los que la Administración deba incurrir en gastos.

En el texto no queda claro, los contratos de un año, por cuanto si de seguido se hace otro contrato de igual término, ¿se rompe o no la relación laboral?, esto por cuanto el personal puede alegar derechos adquiridos por la continuidad del contrato si se diera.

La indemnización de prestaciones laborales procede cuando se da el cese con responsabilidad patronal.

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

Decreto N° 41553-MTSS

“SECCIÓN II. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 17. Terminación del contrato de trabajo.

Todo trabajador contratado a plazo indefinido, que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba, será trabajador permanente de la Empresa y no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en falta grave al contrato de trabajo o supuestos especificados en la presente Convención, el Código de Trabajo o cualquier otra regulación aplicable a las relaciones laborales en la Empresa.

Asimismo, la Empresa podrá finalizar lo relación de trabajo de forma unilateral en los siguientes supuestos:

- 1. Reducción forzosa de servicios por falta de fondos.*
- 2. Reducción de servicios (en toda la Empresa o alguna de sus dependencias) para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos.*

Lo anterior incluye los procesos de reestructuración que se realicen para alcanzar un mejor desempeño y organización. En estos supuestos, la Empresa podrá ordenar no sólo la eliminación y/o recalificación de las plazas, sino, además, el traslado de los funcionarios a cargos diversos.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Las faltas graves están estipuladas en el Código de Trabajo. El origen de una convención colectiva es mejorar las condiciones laborales. No puede existir en una convención colectiva o regulación otros supuestos regresivos para despido.

En el texto se están exponiendo los supuestos en los que, de manera unilateral, la Empresa podrá dar por finalizada la relación, pero al detallar lo inherente a la reestructuración se alude a la obligación de trasladar a los funcionarios, entonces, en tal caso no estaría dando por finalizada la relación, sino que mantiene la relación de servicio y traslada al funcionario. Así las cosas, se recomendaría revisar esta redacción. Se puede identificar esos trabajadores con contrato a plazo indefinido como plazas de cargos fijos, con el fin de poder distinguir los derechos y responsabilidades que tienen estos con respecto al resto del personal.

Por otra parte, será posible agregar entre la normativa lo que establece la Ley 8131 “Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos” en su artículo 108, con el fin de establecer una igualdad con el resto de funcionarios públicos.

La reducción del personal puede darse por falta de fondos o para lograr una mejor organización, siempre y cuando respete el procedimiento establecido al efecto; esto es: 1) que se haya elaborado un estudio técnico, 2) el contar con una recomendación en tal sentido,

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

Decreto N° 41553-MTSS

3) la aprobación de la misma por parte del órgano competente y 4) contar con la disponibilidad presupuestaria para hacerle frente a la erogación económica que implica. Al respecto la Sala Constitucional señala:

“Las facultades otorgadas por la Constitución Política a la Administración, en materia de traslado y despido de funcionarios, constituye un mecanismo para garantizar el buen funcionamiento del servicio público, y de ninguna manera pueden ser utilizadas arbitrariamente en perjuicio de la parte más débil de la relación laboral, el trabajador (...)” (Resolución N° 2004-07012)”

Revisar el Dictamen C-333-2005 del 26 de noviembre del 2005 de la Procuraduría General de la República.

“Artículo 18. Cesantía para trabajadores nombrados a tiempo indefinido.

Los trabajadores de la Empresa nombrados a tiempo indefinido tendrán derecho a recibir una indemnización por concepto de auxilio de cesantía según los supuestos, términos y topes establecidos en el Código de Trabajo.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se debe exponer lo señalado en el artículo 29 del Código de Trabajo.

“Artículo 19. Cesantía para trabajadores nombrados a tiempo determinado o por obra determinada.

Los trabajadores cuyo nombramiento continuo supere el año, tendrán derecho al pago de cesantía, en los términos que establece la presente convención. Lo anterior no será aplicable si se trata de la excepción establecida en el artículo 27 del Código de Trabajo: que el nombramiento haya sido superior al plazo indicado por tratarse de servicios que requieran preparación técnica especial, salvo que el plazo de nombramiento continuo sea superior a cinco años.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se reitera lo indicado en el comentario al artículo 15, sobre la naturaleza de las labores de los trabajadores nombrados a tiempo determinado o por obra determinada, no deben ser parte de la convención colectiva, dado que realizan trabajos que no son de naturaleza de la institución. Sólo sería aplicable en aquellos casos que se realicen funciones acordes con la naturaleza de la actividad de la empresa.

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

Decreto N° 41553-MTSS

Es responsabilidad de la Administración activa ajustar el inicio y término al período máximo de un año, conforme los términos del numeral 31 del Código de Trabajo.

No parece necesario agregar este artículo, puesto que la Administración Activa debe ajustarse a la normativa legal vigente.

**“CAPITULO IV
DE LOS CONCURSOS, NOMBRAMIENTOS Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL**

SECCIÓN I. DE LOS CONCURSOS Y NOMBRAMIENTOS

Artículo 20. Cumplimiento de requisitos para ocupar un cargo.

Como condición de ingreso, permanencia o ascenso a un cargo en JAPDEVA, todo trabajador deberá cumplir los requisitos que se establezcan en el manual o manuales descriptivos de puestos utilizados por la Empresa y las regulaciones vigentes y aplicables en materia de reclutamiento, selección y nombramiento de personal, así como aprobar las evaluaciones teóricas y prácticas que se consideren convenientes.

Todas las plazas que existan en la Empresa deberán estar clasificadas.

El requisito académico comprenderá los estudios formales recibidos en instituciones de enseñanza primaria, secundaria, vocacional, técnica, parauniversitaria, universitaria y formación profesional (INA) que resulten necesarios para cumplir los requisitos que establece el manual descriptivo de puestos aplicable, a fin de ocupar un puesto determinado. Su cumplimiento por parte del trabajador será una condición de admisibilidad para participar los concursos que promueva la Empresa.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Recordar que está en discusión la Ley de Empleo Público. Cualquier Institución Pública debe de adaptarse a dicha ley. Sin embargo, actualmente, en el contexto del artículo se habla de manual descriptivo de puestos y también se indica que deben estar clasificadas; por lo que debería indicarse que se trata de un Manual de Clases, con sus cargos respectivos, los cuales deben estar bien identificados. Es razonable y necesario contar con un proceso de reclutamiento y selección definido y manuales descriptivos de puestos. Promueve la imparcialidad y coherencia en la contratación.

“Artículo 21. Oficina responsable. El Departamento de Recursos Humanos desarrollará los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento de personal, basado en el

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

Decreto N° 41553-MTSS

modelo de competencias laborales. Para efecto de los concursos internos y externos que se realicen para llenar plazas vacantes, a dicha dependencia le corresponderá revisar y verificar los atestados, así como realizar las evaluaciones teóricas y prácticas que se consideren convenientes, para luego, presentar la terna de elegibles a la Presidencia Ejecutiva para la decisión final.

Asimismo, será la encargada de realizar los trámites pertinentes para el nombramiento de personal interino.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Recordar que está en discusión la Ley de Empleo Público. Cualquier Institución Pública debe de adaptarse a dicha ley. En estos artículos podría valorarse precisar que si bien se están incluyendo disposiciones, las mismas deben ajustarse al marco legal vigente.

“Artículo 23. Reglamentación de los procedimientos. La Empresa deberá reglamentar los procedimientos para realizar los concursos tendientes al nombramiento de personal. Para lo anterior se deberá considerar:

- a. Que los trabajadores interesados en participar cuenten, al menos, con el plazo de 15 días naturales para presentar sus atestados.*
- b. La confección de las pruebas teóricas y prácticas que se utilicen en los concursos estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos. Éstas se aplicarán cuando la Empresa las considere pertinentes.*
- c. Se establecerá el puntaje mínimo para conformar la terna, asimismo los factores evaluativos básicos para cada tipo de concurso y la acreditación máxima para cada factor. Formarán parte de dichos factores:*
 - a. La experiencia en el cargo.*
 - b. La antigüedad como trabajador de Japdeva.*
 - c. La calificación obtenida en pruebas técnicas atinentes al cargo (competencias laborales).*
 - d. La calificación obtenida en el panel de entrevistas.*

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

Decreto N° 41553-MTSS

A cada candidato se le realizará tres entrevistas: una por parte de la jefatura inmediata, otra por parte de la jefatura del Departamento de Recursos Humanos y la última por parte de los gerentes y/o Presidencia Ejecutiva.

e. La evaluación psicométrica y/o de habilidades blandas.

f. La evaluación del desempeño aplicada al personal (cuando se trate de concursos internos, salvo que se relicen de forma simultánea a un concurso externo relacionados a la misma plaza vacante).

d. Se podrá establecer un puntaje fijo y razonable adicional a la nota final, para los postulantes que tengan educación formal universitaria adicional al requisito académico necesario para ocupar el cargo que se trate, siempre y cuando dicha formación se relacione al puesto.

Transitorio: La Empresa contará con el plazo de seis meses contados a partir de la firma de la presente Convención para elaborar el Reglamento indicado.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La normativa aplicable al Régimen podría tomarse como referencia, pero no es obligatoria.

Se podría considerar que la normativa que rige actualmente los concursos internos en el Régimen consideran más las competencias y conocimientos, versus parámetros como: antigüedad, experiencia en el cargo, pues lo que se busca es precisamente dotar de personal idóneo, por lo que la evaluación debería ser con un enfoque más objetivo.

“Artículo 24. Período de prueba.

El período de prueba de todo trabajador nuevo será de tres meses. Dentro de este período cualquiera de las partes podrá dar por concluido el contrato de trabajo, cubriendo JAPDEVA el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales y cualquier otro extremo que le corresponda.

En caso de ascenso, el período de prueba será de cuarenta y cinco días naturales. Si la persona ascendida o la Empresa, por cualquier circunstancia, dispusieren que ésta debiera regresar a su puesto anterior, lo hará con los mismos derechos que tenía antes del ascenso, ocupando la misma clase que antes poseía.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El artículo propuesto señala la posibilidad del pago de “cualquier otro extremo”, queda la duda de a cuáles extremos se refiere.

En el segundo párrafo se debe aclarar que el regreso al puesto anterior se debe realizar dentro del período de prueba.

“SECCIÓN II. DE LOS MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Artículo 25. Reasignación y reclasificación de puestos.

Cuando el trabajador considere que se debe reasignar su plaza, lo solicitará de forma justificada a la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, la que contará con treinta días hábiles para presentar el estudio técnico correspondiente ante el Departamento de Recursos Humanos para el trámite oportuno.

Para los efectos del presente artículo se entenderá por reasignación el cambio que opera en la clasificación de un puesto con motivo de variación sustancial y permanente en sus tareas y responsabilidades; y por reclasificación de puesto, el acto mediante el cual se rectifica la clasificación de un puesto por haber sido asignado o reasignado erróneamente”.

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Recordar que está en discusión la Ley de Empleo Público. Cualquier Institución Pública debe de adaptarse a dicha ley.

A la fecha existen cuerpos normativos que contemplan lo relativo a las reasignaciones y reclasificaciones y la Convención debería ser consistente con los mismos.

Tal como lo relacionado con el Decreto Ejecutivo No.41162-H “Limitación a las Reestructuraciones”, en lo que corresponde a reasignaciones y cualquier otra normativa que surja por parte del Gobierno considerando la difícil situación fiscal que atraviesa el país y por ende JAPDEVA.

Debería estar acorde con los lineamientos establecidos por el Poder Ejecutivo y por el Ministerio de Hacienda respecto a la viabilidad presupuestaria para las reasignaciones.

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

Decreto N° 41553-MTSS

“Artículo 27. Traslado de un trabajador en forma permanente.

Los traslados y reubicaciones podrán ser acordados unilateralmente por la Empresa, siempre que no se cause grave perjuicio al colaborador.

Cuando el traslado implique el necesario cambio de residencia del trabajador, éste se podrá realizar siempre y cuando exista acuerdo entre partes. En este caso el trabajador tendrá derecho a:

- a) Permiso remunerado por tres días hábiles.*
- b) El transporte necesario para su traslado y el de sus familiares cohabitantes.*

En el caso de que el trabajador que ocupa el puesto no esté de acuerdo con el traslado y éste resulte necesario, JAPDEVA podrá proceder con el despido con responsabilidad patronal.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

En relación al permiso remunerado por tres días hábiles y el transporte a sus familiares, se considera desproporcionado, dado que el desplazamiento a su nuevo lugar de trabajo lo puede realizar en su tiempo libre sin que tenga la Administración que otorgar tres días hábiles remunerados y además del transporte. Debe la Administración revisar cuánto es este gasto en que incurre.

Por otro lado, en cuanto al último párrafo sobre el despido con responsabilidad patronal en caso de no estar de acuerdo con el traslado, debe ser acorde con lo establecido en el ordenamiento jurídico. Es importante recordar que la Administración activa debe verificar que las medidas adoptadas no configuren “ius variandi abusivo”.

Pareciera riesgoso habilitar el despido, a través de un instrumento convencional. Se trata de un análisis casuístico, conforme las garantías y normativa vigente aplicable.

**“CAPITULO V
DE LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Artículo 28. Capacitación de los trabajadores.

Es del más alto interés para JAPDEVA contar con el mejor capital humano para garantizar la eficiencia de sus operaciones y contribuir al crecimiento integral de sus trabajadores y el desarrollo de su carrera profesional.

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

Decreto N° 41553-MTSS

Con vista en lo anterior, Japdeva podrá desarrollar acciones de capacitación dirigidas a una mayor eficiencia y desempeño del personal. Lo anterior de acuerdo a sus intereses y disponibilidad presupuestaria.

Los trabajadores estarán obligados a participar en las actividades de capacitación dentro de su jornada laboral y su no participación o deserción injustificada podrá acarrear responsabilidad disciplinaria, sin perjuicio de cualquier otro tipo de responsabilidad.

Cada jefatura deberá presentar anualmente al Departamento de Recursos Humanos, una valoración y propuesta de cursos y capacitaciones para los equipos a su cargo, considerando la retroalimentación y visión de carrera del personal. El Departamento de Recursos Humanos debe con los insumos analizar lo indicado y elaborar una propuesta conjunta y su análisis en el Plan Operativo Anual como meta de la organización.

Dentro de la propuesta de capacitación se deberá tomar en cuenta aquellas oportunidades derivadas de las mebresias de las organizaciones internacionales de las cuales JAPDEVA es miembro así como, potenciales alianzas con instituciones académicas, cursos en línea, etc.

Las actividades de capacitación deberán responder a las necesidades de la Empresa y/o a la mejora continua de su gestión.

Se procurará que el plan de capacitaciones anual se realice de forma tal que abarque las diferentes estructuras de puestos de la Empresa.

La Empresa podrá realizar actividades especiales de capacitación para celebrar el día de trabajador portuario, sin que ello afecte la operación ordinaria.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La Convención debe ser acorde con las reformas introducidas en la Ley de Salarios, por el Título III de la Ley 9635 y sus reformas.

Además de lo anterior y sin demeritar la importancia de la capacitación y de planificar y organizar la misma debe quedar claro que este tipo de obligaciones se atenderán en la medida que las posibilidades presupuestarias de la Empresa se lo permitan.

En cuanto a las capacitaciones se debe tener presente que las mismas sólo se reconocerán si las capacitaciones no fueron sufragadas por la institución. (art. 53 Ley de salarios reformada por ley 9635) El cual señala:

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

Decreto N° 41553-MTSS

“Artículo 53- Incentivo por carrera profesional. El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.

Las actividades de capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por las instituciones públicas.

Los nuevos puntos de carrera profesional solo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años.”

“Artículo 31. De las jornadas de los trabajadores que laboren en la Institución a la entrada en vigencia de la presente Convención. Los trabajadores que a la entrada en vigencia de esta Convención se encuentren trabajando para JAPDEVA, mantendrán, sin variación alguna, la jornada de trabajo en la que laboran.

En todo caso la Empresa podrá programar las jornadas con los horarios que a su criterio favorezcan su buena marcha.

Sin detrimento de lo indicado, la jornada de dichos trabajadores podrán ser variada por acuerdo de partes (trabajador y patrono), de lo que se deberá dejar constancia por escrito, contando con un acuerdo de resolución alternativa de conflictos (RAC).”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

A manera de inquietud y pese a lo que se señala en el último párrafo de este artículo, podría estarse generando una diferenciación de la jornada únicamente basada en si se labora o no para JAPDEVA al momento de suscribirse la Convención, sería recomendable revisar este extremo.

Las limitaciones o modificaciones de jornadas de trabajo establecidas en el Código de Trabajo, deben responder a las consideraciones de agotamiento físico y de salud del trabajador, extendiéndose el respeto hacia sus deberes familiares y del hogar, según artículo 58 constitucional.

“Artículo 33. Jornada extraordinaria y su forma de pago. Descanso en jornada extraordinaria.

Cuando JAPDEVA necesite que un trabajador labore jornada extraordinaria, lo comunicará con la mayor antelación posible y con un tiempo mínimo de cuatro horas de anticipación, salvo en casos de urgencia o justificados.

La jornada extraordinaria será remunerada con un cincuenta por ciento más del salario del trabajador.

Cuando la jornada extraordinaria se prolongue por más de tres horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de treinta minutos para alimentación, misma que será suministrada por la Empresa. Durante el tiempo indicado, el trabajador permanecerá a las órdenes del patrono, por lo que será considerado tiempo efectivo de trabajo. Éste derecho aplicará solamente si el trabajador pertenece a un grupo operativo al que la Empresa reconozca este beneficio, según lo que regule la Institución.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Párrafo tercero: Valorar si la Administración puede sufragar el gasto de la alimentación en esa jornada que sobrepase las tres horas extras. Al final del artículo no queda claro si es para todos los trabajadores o solo para el grupo operativo. Téngase en cuenta que ya se está cancelando una remuneración diversa para la jornada extraordinaria y además se estaría incurriendo en el pago de la alimentación.

“Artículo 34. Descanso mínimo entre turnos.

El descanso mínimo de todo trabajador será de doce horas, a partir del último turno laborado, excepto para el cambio de turno, que será de doce horas a partir del último turno laborado. Cuando por razones del cambio de turno, un trabajador no labore durante un día, no se le podrá deducir el salario de ese día.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Explicar en qué casos el cambio de turno dejaría a un trabajador sin laborar, toda vez que podría acomodarse el rol para que no se genere esa situación y la Administración no incurra en ese gasto. Los roles deben diseñarse de forma tal que se asegure el buen funcionamiento de la institución, y a la vez se salvaguarde el debido descanso de los trabajadores.

En el caso de que un trabajador no labore durante un día, entonces cómo se fundamenta o justifica que se proceda al pago del salario de ese día.

“Artículo 35. Descanso mínimo semanal.

JAPDEVA tomará las medidas pertinentes para que los trabajadores disfruten de su día de descanso semanal y, cuando corresponda, del día no laboral que puedan tener de acuerdo a su jornada semanal. Lo anterior salvo en casos de emergencia, en cuyo caso, debido a las labores que realicen sea en el día no laborable o bien en su día de descanso, el trabajador será remunerado de acuerdo con la legislación que resulte vigente y aplicable.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Especificar la diferencia entre un día laboral y día de descanso.

“Artículo 36. Teletrabajo. La empresa podrá implementar el teletrabajo como modalidad flexible de desarrollo de la relación laboral con sus trabajadores; lo hará atendiendo lo que la ley, decretos, reglamentos y demás normativa o lineamientos aplicables establezcan y respetando en todo momento los derechos laborales de los colaboradores.

Lo anterior considerando los beneficios que genera el Teletrabajo en el aumento de productividad del recurso humano, aumento en la posibilidad de inclusión laboral de grupos vulnerables, reducción del gasto, ahorro de combustible, protección del medio ambiente y la conciliación de la vida personal , familiar y laboral del funcionario.

Sobre esta materia JAPDEVA emitirá la regulación interna pertinente. “

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Sobre esta disposición es importante indicar que se debe regir como marco legal lo dispuesto en la Ley N° 9738 Ley para regular el teletrabajo. Se recomienda revisar la guía para implementación del teletrabajo en la función pública.

“SECCIÓN II. DE LAS VACACIONES

Artículo 40. De las vacaciones.

Todo trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya duración se fija en dieciséis días hábiles por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de JAPDEVA.

Para calcular el salario que el trabajador deberá recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante las últimas cincuenta semanas. Los respectivos términos se contarán a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho al descanso.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Recordar que está en discusión la Ley de Empleo Público. Cualquier Institución Pública debe de adaptarse a dicha ley.

Se debe considerar lo externado en este artículo a la hora de señalar dieciséis (16) días, por cuanto estaría alterando lo señalado por el Código de Trabajo de Costa Rica, que en su artículo 105 indica: “Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas”. La duda surge porque según lo señala la Convención son dieciséis días y no quince como indica el Código de Trabajo.

También se debe considerar lo externado por la Ley 9635, en el sentido del cálculo de salario que el trabajador vaya a recibir en sus vacaciones, con el fin de no aumentar el déficit o el gasto de JAPDEVA.

“SECCIÓN III. PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 42. Permiso con goce de salario.

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de permiso con goce de salario, en los siguientes casos:

- 1. Tres días hábiles cuando contraigan matrimonio.*
- 2. Cinco días hábiles debido al nacimiento de un hijo o adopción (aplicará cuando no corresponda la licencia de maternidad).*
- 3. Tres días hábiles en caso de fallecimiento de: padres, cónyuge o relación de hecho, hijos, abuelos, nietos, entenados o hermanos.*
- 4. Un día por cambio de residencia. Sólo se tendrá un permiso al año por este concepto.*
- 5. Dos días hábiles al trabajador que sufra un caso de calamidad doméstica originada en: incendio, inundación, terremoto, derrumbe, tornado o cualquier otra circunstancia similar. En este supuesto, la Empresa dará trámite preferencial a la solicitud del trabajador afectado y, a solicitud de éste, podrá extender el permiso hasta por cuatro días más, cuando la calamidad se agrave o así lo amerite.*

El disfrute de los permisos indicados deberá iniciarse en los tres días hábiles inmediatos al hecho generador, de lo que el trabajador deberá dar aviso oportuno.

En todos los casos, el trabajador deberá presentar, para efectos de que se otorgue el permiso, documentación que acredite de forma fehaciente el hecho que justifica el permiso. Las relaciones de hecho se podrán probar por medio de documento judicial que la acredite, mediante declaración jurada del funcionario o cualquier otra prueba que resulte idónea, lo que quedará a criterio de la Empresa.

La documentación se presentará ante el Departamento de Recursos Humanos en el plazo máximo de tres días hábiles a partir del momento en que el trabajador regrese del disfrute del respectivo permiso.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

En el caso de abuelos y nietos, tres días hábiles es desproporcionado, podría valorarse a otorgar uno o dos días hábiles. Existen votos de Sala Constitucional donde se declara inconstitucional estos artículos.

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

Decreto N° 41553-MTSS

Para el caso de hermanos, en cuanto se proponen tres días hábiles, se puede tomar como parámetro de referencia, lo indicado conforme al artículo 33 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que lo establece la licencia por una semana.

Se difiere en que se otorgue una licencia de un día hábil para el cambio de domicilio, podría valorarse que se haga un fin de semana, así la Administración no incurre en gastos.

La valoración de la documentación y la procedencia del permiso con goce, debería realizarse de previo, no de manera posterior.

“Artículo 43. Permisos para participar en actividades de capacitación sindical.

Para atender capacitaciones de tipo sindical, la Empresa podrá conceder permiso con goce de salario al trabajador designado por el Sindicato, conforme a las siguientes reglas:

- 1. En seminarios nacionales de capacitación sindical debidamente acreditados, hasta un máximo de dos trabajadores, para dos seminarios por año, con una duración máxima de cinco días hábiles cada uno.*
- 2. En cursos de capacitación sindical nacional, hasta dos trabajadores, por un máximo de cinco días hábiles y un máximo de dos cursos por año.*
- 3. En cursos de capacitación sindical internacional, hasta dos trabajadores, por un máximo de cinco hábiles al año.*
- 4. En congresos nacionales hasta dos trabajadores por congreso, por un máximo de cinco días al año.*
- 5. En congresos internacionales hasta dos trabajadores, por un máximo de cinco días hábiles al año.*

El Sindicato hará llegar la solicitud a la Empresa:

- 1. En caso del inciso 1) de este artículo, con al menos diez días hábiles de anticipación.*
- 2. En los demás casos, con cinco días hábiles de anticipación.*

Si por algún motivo los trabajadores designados para concurrir a los eventos referidos no pudieran ser sustituidos en sus labores, el Sindicato designará otros para que asistan a dichos eventos.

La decisión de autorización deberá contar con el visto bueno de la jefatura inmediata y la aprobación de la Gerencia.

En el caso de la Auditoría que es una instancia que responde a la Presidencia/Consejo de Administración no a las gerencias, el visto bueno deberá ser dado por la Presidencia Ejecutiva.

Los permisos otorgados al amparo de este artículo deberán ser justificados aportando la documentación probatoria correspondiente ante la Empresa, en la que deberá constar el

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

Decreto N° 41553-MTSS

nombre del curso, seminario o congreso, el lugar en donde se efectuará, los días en los cuales se realizará, el horario de la actividad, la agenda temática, una explicación de la pertinencia del curso para el trabajador y la empresa y cualquier otro dato que establezca JAPDEVA.

En todos los casos el trabajador beneficiado deberá presentar el certificado de aprovechamiento o de participación en un plazo de quince días naturales contados a partir del día hábil siguiente a la finalización de la actividad de capacitación. Asimismo, se deberá ofrecer un mecanismo para compartir el conocimiento con otros trabajadores de la Empresa. Esto deberá coordinarse directamente con el Departamento de Recursos Humanos y/o su jefatura inmediata.

En ningún caso podrán disfrutar del permiso más de dos trabajadores de una misma oficina, departamento o unidad. Estos permisos serán tramitados por el Sindicato y el trabajador de forma conjunta, ante el Departamento de Recursos Humanos de JAPDEVA.

Los permisos podrán ser otorgados en el tanto no afecten el servicio de la Empresa y la actividad de capacitación resulte de interés para las funciones y responsabilidades propias del sindicato y la empresa.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

En el caso de los permisos del inciso 5) al ser congresos internacionales por su condición, debería realizarse el aviso al menos con la antelación que se requiere para las actividades contempladas en el inciso 1) es decir 10 días hábiles.

Es responsabilidad de las autoridades superiores velar por el buen funcionamiento de la empresa y el equilibrio respecto del ejercicio de las libertades sindicales.

El Dictamen C-023-2018 de la Procuraduría, señala: *“Efectivamente, los lineamientos que se deben tener en cuenta para el otorgamiento de los permisos sindicales en el sector público deben guardar un adecuado equilibrio entre el derecho de asociación sindical y el ejercicio de la función pública que protege y sirve a los intereses de la colectividad, por lo que el permiso sindical debe ser concertado y razonado, de tal manera que la organización sindical disponga del tiempo necesario para la realización de la correspondiente actividad sindical, sin que se afecte la debida y eficaz prestación del servicio público.”*

“Artículo 44. Permisos con goce de salario para el ejercicio de la actividad sindical y participación en comisiones bipartitas.

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

Decreto N° 41553-MTSS

JAPDEVA otorgará permiso con goce de salario a:

- 1. Los delegados sindicales que laboren en áreas en las que existan al menos diez trabajadores, con el fin de que asistan a las reuniones del Consejo de Delegados, cuando sean convocados por la Junta Directiva de SINTRAJAP.*
- 2. A los miembros de la Junta Directiva de SINTRAJAP:*
 - i. Para asistir a las sesiones ordinarias.*
 - ii. Para asistir a sesiones extraordinarias una vez por semana como máximo, cuando estas se lleven a cabo en horas que coincidan con su respectiva jornada de trabajo y SINTRAJAP lo solicite formalmente mediante oficio ante la Gerencia o jefatura a la que responde cada miembro*
 - iii. Por un máximo de ocho horas semanales por miembro, para un máximo de tres miembros a escogencia del sindicato, para que atiendan labores de representación de afiliados, organización y proselitismo. El disfrute del permiso para estas actividades debe ser solicitado mensualmente por el Sindicato ante las respectivas Gerencias o jefaturas inmediatas en el caso de las unidades staff que responden a la Presidencia, con su debida justificación.*

Los permisos cubrirán el tiempo de la reunión o actividad más el razonable para el traslado y deberán ser utilizados solamente para los fines que se otorgan.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Indicar a cuántas horas corresponden las licencias para la asistencia a las sesiones ordinarias y extraordinarias, consignando de manera precisa el tiempo que se otorga para ello, no solo que será una vez por semana.

“Artículo 45. Licencia Secretario General.

El Secretario-a General del Sindicato podrá acogerse a la licencia con goce de salario, y cuando finalice su labor regresará a su puesto conservando sus derechos.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Especificar el tiempo de la licencia. También se recomienda revisar la redacción, pues señala: “...regresará a su puesto conservando sus derechos”, entonces es confuso precisar cuáles son los derechos que se conservan.

Se debe hacer una valoración motivada y razonada de las autoridades superiores, para procurar el equilibrio entre el ejercicio de las libertades sindicales, sin que se ocasione un perjuicio en la prestación del servicio público.

***“Capítulo III
DE LA REMUNERACIÓN
SECCIÓN I. DEL SALARIO***

Artículo 53. Derecho al salario.

JAPDEVA reconoce el salario como un elemento esencial de la relación laboral y un derecho fundamental de todos sus trabajadores.

JAPDEVA se compromete a respetar todas las medidas que establezca el ordenamiento jurídico tendientes a la protección del salario, en lo que le resulten aplicables.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Recordar que está en discusión la Ley de Empleo Público. Cualquier Institución Pública debe de adaptarse a dicha ley.

Las remuneraciones deberán ajustarse a la Ley de Empleo Público, una vez que está sea promulgada y de previo la Convención no puede exceder o contravenir el ordenamiento jurídico vigente. Por lo expuesto, se recomienda valorar eliminar el capítulo.

“Artículo 54. Esquemas salariales.

En JAPDEVA se podrán implementar los esquemas salariales: salario base más pluses y salario global.

El salario global será implementado, a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención, para todos los trabajadores de nuevo ingreso. Asimismo, se podrá implementar para quienes ya laboren para la Empresa y que, voluntariamente, soliciten formalmente ser remunerados bajo dicho esquema.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El salario global es una opción a incorporar cuando la Ley de Empleo Público sea aprobada. No puede existir un salario global diferente al de la Ley de orden público.

Se debería considerar y definir conforme a lo estipulado en la Ley 9635 y su Título III “Modificación de la Ley N° 2166 “Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957; con el fin de que la Convención Colectiva no contravenga la Ley, en lo

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

Decreto N° 41553-MTSS

referente a: Ordenamiento del Sistema Remunerativo y del Auxilio de Cesantía para el Sector Público

Lo propuesto en esta cláusula, así como en la convención en general queda sujeto a posteriores modificaciones o reformas legales aplicables a la institución.

“Artículo 56. Aumentos de salario.

Para quienes sean remunerados mediante el esquema de salario base más pluses, los aumentos de salario serán negociados cada año, en el período comprendido entre el primero de agosto y el treinta y uno de octubre, ambas inclusive, en montos acordes al incremento en el país del Costo de Vida en la Canasta Básica, todo de conformidad con las posibilidades financieras de la Empresa. El monto regirá a partir del primero de enero del año siguiente.

Para quienes sean remunerados mediante el esquema de salario global, los aumentos de salario corresponderán a los que resulten procedentes de la comparación salarial competitiva con el mercado de atracción, para garantizar su equidad externa. Dicha revisión se realizará cada dos años). Lo anterior sin perjuicio de que la Empresa pueda realizar ajustes considerando el incremento en el país del Costo de Vida en la Canasta Básica, todo de conformidad con las posibilidades financieras de la Empresa.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Recordar que está en discusión la Ley de Empleo Público. Cualquier Institución Pública debe de adaptarse a dicha ley.

Considerando para ello también lo externado en el Artículo 22- aplican las disposiciones Ley N° 9635 y competencias institucionales en lo que corresponde a que el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en su rol de rectoría. Por otra parte, el Artículo 46- establece la Rectoría de Empleo Público. Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, por lo que deberían participar en este análisis.

Además, en el momento actual, al ser JAPDEVA una entidad que se encuentra en el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, deberá aplicar los aumentos salariales que esta haga extensivos para las entidades en su ámbito y son básicamente los decretados por el Poder Ejecutivo para el Sector Público, por lo que se considera no se debe poner en una convención colectiva que se van a negociar los incrementos salariales.

En cuanto a lo que se indica de los salarios globales, o únicos, nos parece que en el caso de JAPDEVA, los salarios globales los devengan la Presidencia Ejecutiva, la Gerencia y los Subgerentes y también son salarios que determina la Autoridad Presupuestaria y por

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

Decreto N° 41553-MTSS

consiguiente sus incrementos salariales, por lo que se considera no se debe agregar un artículo de incrementos salariales en este sentido.

Lo propuesto en esta cláusula, así como en la convención en general queda sujeto a posteriores modificaciones o reformas legales aplicables a la institución.

“Artículo 58. Recargo de funciones

Cuando a un trabajador se le recargue el trabajo de otro de mayor jerarquía, por encontrarse éste incapacitado, en vacaciones u otro permiso o licencia (es decir, que además de las suyas propias asuma las del trabajador ausente) JAPDEVA le reconocerá remuneración por recargo de funciones.

La remuneración indicada aplicará para el recargo de funciones que excedan de un mes. Dichos extremos se pagarán a los funcionarios como compensación a la mayor responsabilidad laboral.

En todo caso, cuando, a criterio de la Empresa, el tiempo de la ausencia sea mayor a un mes, JAPDEVA nombrará a un trabajador suplente para llenar el puesto de forma temporal. Igualmente lo hará en aquellos casos en que por la naturaleza de sus labores o por razones de oportunidad y conveniencia dicho nombramiento se deba efectuar de inmediato.

Lo anterior se hará de conformidad a la regulación interna de la Empresa.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Se genera cierta confusión, por un lado, se hace referencia a un recargo, precisando que este aplicaría en plazos superiores a un mes, pero luego se indica que en ausencias superiores a un mes JAPDEVA nombrará a un trabajador suplente para llenar el puesto de manera temporal, teniendo en cuenta esto último surge entonces la inquietud si, resulta necesario entonces hacer referencia a la posibilidad de un recargo.

“SECCIÓN II. INCENTIVOS Y PLUSES SALARIALES

Artículo 59. Del incentivo de anualidad.

La Empresa reconocerá, en los casos que corresponda y según el esquema salarial aplicable, el incentivo por anualidad de acuerdo a Ley de Salarios de la Administración Pública y su Reglamento, así como cualquier otra normativa que resulte vigente y aplicable. Para el reconocimiento del incentivo por anualidad no habrá límite de años y se podrán reconocer años completos laborados dentro del Sector Público.

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

Decreto N° 41553-MTSS

Todo trabajador tendrá por incorporado a su salario el monto nominal fijo que se le reconozca por concepto de anualidad de acuerdo a la normativa aplicable, monto que permanecerá invariable.

El plus se reconocerá en los casos que corresponda, considerando el esquema de remuneración del trabajador.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

El reconocimiento de la anualidad debe realizarse de manera acorde a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.

Se debería considerar si dicho artículo no versa con respecto a lo señalado por la Ley 9635, en el artículo 26 y en el Título III de dicha Ley.

Por otra parte, se debería considerar el Capítulo IV de la presente Ley en lo que corresponde a “Sobre Incentivos, Beneficios, Compensaciones y otras disposiciones Generales de Orden Salarial.

La base nominal debe remunerarse de la siguiente manera:

“TRANSITORIO XXXI.

Para establecer el cálculo del monto nominal fijo, según lo regulado en el artículo 50, en el reconocimiento del incentivo por anualidad, inmediato a la entrada en vigencia de esta ley, 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 enero del año 2018 para cada escala salarial.”

“Artículo 60. Del plus de disponibilidad laboral.

El trabajador bajo el régimen de disponibilidad laboral recibirá por dicho concepto el monto nominal fijo que resulte de calcular el 10% sobre el salario base del puesto que se trate a julio del 2018, monto que permanecerá invariable.

Los contratos de disponibilidad se firmarán por un plazo de entre uno y cinco años y sólo serán prorrogados de forma justificada.

Por su naturaleza, la disponibilidad no representa un derecho adquirido para el trabajador.

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

Decreto N° 41553-MTSS

El trabajador conjuntamente con su Jefatura inmediata, contando con el formal visto bueno de la Gerencia respectiva, podrán solicitar el análisis de su caso al Departamento de Recursos Humanos, instancia que valorará si de acuerdo con las condiciones propias en que se cumplen las labores del respectivo puesto, podría corresponder el pago de la disponibilidad. El departamento mencionado elevará, a la Gerencia General para su decisión final, acompañado de un informe técnico y su recomendación.

El plus se reconocerá en los casos que corresponda, considerando el esquema de remuneración del trabajador.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Si no es un plus nuevo se puede justificar. De lo contrario la creación de pluses debe apegarse a las disposiciones contenidas en el Título III de la Ley 9635 y sus reformas, de acuerdo con el artículo 55 Ley 2166, reformada por la Ley 9635, que solo podrán ser por reserva de ley. Se debe justificar no solo que ese incentivo ya existe, también debe justificarse las causales objetivas que le dieron creación, es decir, si esas condiciones al subsisten para poder otorgarlo y a cuáles trabajos se les otorga.

Cualquier porcentaje de incentivo salarial vigente a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 9635, se convierte en nominal (Artículo 54 Ley 2166, reformada mediante Ley 9635).

“Artículo 64. Tipos de procedimiento. Sin perjuicio de lo establecido en normas especiales, los asuntos de naturaleza disciplinaria, se tramitarán mediante los siguientes procedimientos administrativos:

1. Procedimiento ordinario: *Corresponderá la aplicación del procedimiento ordinario, en todos aquellos casos en que se estime, de forma preliminar, que la falta imputada, en caso de ser comprobada, podrá generar la aplicación de suspensión sin goce de salario o de despido sin responsabilidad patronal.*

Asimismo, se aplicará en todos los casos relacionados con la aparente infracción de la Ley de control interno, la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública y en todos los casos que se pretenda establecer alguna responsabilidad civil.

2. Procedimiento sumario: *En aquellos asuntos en que no corresponda la tramitación de un procedimiento ordinario, se sustanciará un procedimiento sumario.*

Los procedimientos de acoso sexual y laboral se regirán por la normativa externa e interna que regule la materia de forma específica..”

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

Decreto N° 41553-MTSS

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

En el último párrafo indicar expresamente que se debe regir por la Ley N° 7476 Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.

“Artículo 67. Procedimiento sumario para faltas de mera constatación.

Existirá un procedimiento sumario para el trámite de las faltas de mera constatación (llegadas tardías, ausencias y abandono de trabajo) que será aplicado siempre que la supuesta falta no sea causal de despido sin responsabilidad patronal.

*Dicho procedimiento responderá al sumario regulado en la Ley General de la Administración Pública. Será aplicado por la jefatura inmediata **en el caso de posibles amonestaciones o, en el caso de posibles suspensiones sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal**, por el órgano que designe la Presidencia Ejecutiva (Unidad de Procedimientos Disciplinarios).*

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Siempre que exista la imposición de una sanción disciplinaria, debe cumplirse el procedimiento administrativo ordinario (Artículo 308 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública).

“Capítulo X

DE LAS GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 70. Libertad Sindical

JAPDEVA y el Sindicato deberán adoptar y cumplir los principios de libre sindicalización, protección de la libertad sindical y protección de los representantes de los trabajadores, contenidos en los convenios número 87, 98, 135 y en la recomendación número 143 adoptada por la Organización Internacional del Trabajo O.I.T- y ratificados por Costa Rica. Asimismo, aplicarán como fuente los convenios números 151 y 154 y las recomendaciones número 91, 92, 93 y 159 adoptados por la O.I.T.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Ver cláusula 90, ajustar para coherencia del texto.

“Artículo 74. Despido de dirigentes sindicales

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

Decreto N° 41553-MTSS

JAPDEVA sólo podrá despedir a los dirigentes sindicales cuando exista falta grave comprobada, previa autorización del Ministerio de Trabajo, atendiendo lo regulado por el Código de Trabajo.

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

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La comprobación de la falta grave debe comprobarse mediante procedimiento administrativo disciplinario, de previo a la solicitud de autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

“Artículo 77. Instalaciones: comedor y centros de hidratación.

Japdeva proporcionará a sus trabajadores, instalaciones apropiadas para que éstos calienten y consuman sus alimentos. Asimismo, habilitará centros de hidratación y descanso en el puesto.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La obligación de facilitar los centros de hidratación y de descanso podría establecerse que si las posibilidades presupuestarias de la empresa se lo permiten.

“Artículo 81. Servicios médicos.

Es entendido que la Institución conviene en mantener servicio de medicina general con el objetivo de brindar servicios preventivos en salud física. Dichos servicios médicos operarán en el Área Administrativa.

Con el fin de atender a los trabajadores de JAPDEVA en San José, la Institución podrá realizar contrataciones o convenios.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Respecto al segundo párrafo esta posibilidad también debe quedar vinculada con que existan las posibilidades presupuestarias que lo permitan.

“Capítulo XI

DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y LOS UNIFORMES

Artículo 83. Uso y cuidado.

Los trabajadores de JAPDEVA que se designen por su categoría de labor para portar uniformes (operación portuaria, con relación de servicio al cliente y cualquier otro que determine la Empresa), estarán obligados al uso y cuidado apropiado de los uniformes y herramientas de trabajo que se les facilite para el cumplimiento de sus funciones y serán responsables de su extravío, daños o mal uso, salvo que ocurran en circunstancias que no les sean imputables.

Los uniformes serán de uso exclusivo y personal de los trabajadores y no podrán ser utilizados para fines laborales, sin que sea permito su uso fuera de la jornada laboral, salvo que la Empresa, de forma expresa, lo autorice.

El trabajador que venda, empeñe, regale, rife o destruya intencionalmente las herramientas, materiales o cualquier otro implemento de uso personal, proporcionado por la Institución para su propia protección o seguridad podrá incurrir en falta grave.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Respecto al párrafo segundo, relativo al uso de los uniformes, se recomienda revisar la redacción pareciera que existe una contradicción. Se propone la siguiente redacción: “...no podrán ser utilizados para fines **no** laborales...”.

“Artículo 86. Transporte y ruta de los trabajadores.

JAPDEVA pondrá a disposición de los trabajadores que laboren en horarios nocturnos solamente, como herramientas de trabajo, rutas de transporte de ida y vuelta al centro de trabajo. Éstos deberán presentarse, a la hora y paradas de ruta establecidas por la Empresa, según sea el caso.

*Es entendido que el tiempo requerido para transportar a los trabajadores dentro del puerto o fuera de él una vez iniciada la jornada, **no** contabilizará como tiempo efectivo de trabajo para su respectiva remuneración.*

El servicio será contratado con un proveedor externo a la organización para brindarlo según sea requerido.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Los traslados dentro del puerto iniciada la jornada laboral deben contabilizarse en la jornada laboral dado que se encuentran en supervisión del patrono y que dicho traslado se realiza en razón de la ejecución de las labores propias del cargo.

Además, en las actuales circunstancias, esta obligación debe ajustarse tanto a la existencia de una necesidad real y a las posibilidades presupuestaria para asumir esta obligación, de ahí que este extremo debería revisarse

“Artículo 88. Prórroga automática.

La presente Convención Colectiva se prorrogará se forma automática por un período igual al de su vigencia si ninguna de las partes la denuncia de conformidad con lo establecido por el Código de Trabajo.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

La Ley 9635, en sus disposiciones transitorias al Título III, Transitorio XXXVI establece la obligatoriedad de denunciar las convenciones colectivas, por lo que, no proceden prórrogas automáticas.

“Artículo 90. Normas Supletorias

Para lo no previsto en esta Convención, se aplicará lo dispuesto en la Constitución Política, los Convenios Internacionales ratificados por Costa Rica, el Código de Trabajo y demás normativa aplicable.”

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Revisar la cláusula en su redacción dado que se indica que se aplicará lo establecido por parte de Convenios Internacionales de la OIT, ratificados por Costa Rica. Pero en cláusula 70, se incorporaron los Convenios 151 y 154 de la OIT, que no están ratificados.

“Transitorio VI: Publicación de la Convención Colectiva

Una vez homologada, JAPDEVA comunicará la Convención Colectiva por medio de correo electrónico institucional a todos los trabajadores que cuenten con éste y hará disponible el documento en versión digital en su pagina web.

La presente Convención Colectiva deroga en lo que no resulte aplicable los siguientes reglamentos:

- *Reglamento de SODAS.*

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

Decreto N° 41553-MTSS

- *Reglamento de transportes.*
- *Reglamento de Becas.*
- *Reglamento de Vivienda.*
- *Reglamento de productividad.*
- *Reglamento de disponibilidad.*
- *Reglamento General del Fondo de Capital y Ahorro de los Trabajadores de JAPDEVA”*

Sobre esta propuesta la Comisión recomienda lo siguiente:

Verificar si lo aquí dispuesto desde la técnica jurídica efectivamente corresponde a una disposición Transitoria, toda vez que se asemeja a una disposición de otra naturaleza. Además, verificar si estos reglamentos pueden ser derogados mediante la Convención, pues si por ejemplo los mismos fueron emitidos por la Junta Directiva de la Empresa debe constatarse que vía Convención se deroguen.

En fe de lo anterior, firmamos:

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

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

Alfredo Hasbum Camacho
Director General del Servicio Civil

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