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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

De conformidad con los acuerdos tomados en sesión N° 1 celebrada el martes 05 de abril del año 2022, la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público fue convocada de manera virtual por el Presidente de la Comisión para conocer y dictaminar el Proyecto de Convención Colectiva presentado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de conformidad con el oficio N° DGAF-OF-229-2022 del 31 de marzo del 2022.

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

Una vez realizado el estudio correspondiente al proyecto del clausulado convencional, la COMISIÓN DE POLÍTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL SECTOR PÚBLICO, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS, PROCEDE A REALIZAR LAS SIGUIENTES RECOMEDACIONES:

“ARTICULO 1.- RECONOCIMIENTO DE LA ASOCIACION DE FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO. *La Administración Superior del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, reconoce a la Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo, como representante de las personas servidoras de la institución, y se obliga a tratar con sus dirigentes a través de la Junta Directiva o con los que ésta delegue formalmente, toda cuestión de interés que se suscite en ocasión de la relación laboral.”*

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

El sindicato representa a las personas trabajadoras por voluntad de las mismas. Debería de hacerse referencia a esa voluntad.

“ARTÍCULO 2.- *La Administración y la AFUMITRA se comprometen a buscar soluciones conjuntas para los problemas o conflictos que pudieran surgir en ocasión de la relación*

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

laboral, con el fin de propiciar, promover y mantener la armonía laboral dentro de la Institución.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Puede ser un tema de redacción, pero podría decirse “se comprometen a tratar de buscar soluciones conjuntas...”. Se hace esta recomendación, pues se presume que en ocasiones esas soluciones conjuntas no se logran y la situación debe solucionarse, por lo que la Administración deberá resolver.

“ARTICULO 4.- No están cubiertos por esta Convención Colectiva los servidores y servidoras que, conforme a lo dispuesto en los artículos 683 y 689 del Código de Trabajo, están excluidos de la aplicación de los beneficios de la misma.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

No es necesario incluir esta disposición en este artículo, dado que el mismo Código de Trabajo indica que están fuera del ámbito de la Convención Colectiva.

“ARTICULO 8.- La Administración y la AFUMITRA, respetando la potestad de imperio de la Administración, coinciden en que, aun cuando los recursos del MTSS son insuficientes, es posible, mediante un esfuerzo sostenido de reorientación y reorganización de los mismos, optimizar su uso para multiplicar el impacto que tienen los servicios de la Institución sobre el ámbito de trabajo nacional. Para tal fin, la Administración, comunicará a la AFUMITRA su decisión de iniciar con el diseño y ejecución de un Plan Estratégico para la modernización del MTSS. Se entiende que tal proceso de modernización respetará los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras y no conlleva ninguna desmejora de sus condiciones de trabajo. Para estos efectos la Administración conformará una comisión para su elaboración, la cual deberá ser bipartita y paritaria con la representación de las partes que suscriben la presente convención.

El Plan Estratégico para modernización del MTSS quedará sujeto a la valoración y ejecución de la Administración Superior.”

*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:

¿Qué sucede cuando ya esté listo el plan? ¿Se eliminará este artículo? si lo que se quiere es que con este artículo se garantice la elaboración del citado Plan, debería inclusive valorarse el incluir un plazo para ello y en consecuencia que este artículo sea un transitorio.

“ARTICULO 11.- Las principales instancias de “bipartismo” serán las propias sesiones de negociación entre la Administración y la AFUMITRA, la primera instancia, y la Junta de Relaciones Laborales, la segunda instancia. Así mismo, la Administración podrá constituir y poner a funcionar comisiones bipartitas en materia relativas a las condiciones laborales de las personas funcionarias. Todo lo anterior, sin el menoscabo de las potestades de imperio de la Administración.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Es importante enfatizar que la Junta de Relaciones Laborales no tiene carácter vinculante.

“ARTICULO 12.- Las personas nombradas en las comisiones bipartitas y toda aquella a la que se refiere esta Convención o que por conveniencia de la Administración requiere de la participación de la AFUMITRA, contarán con la autorización respectiva de la Administración Superior para su participación. Para ello la Administración oficializará dichas Comisiones y la AFUMITRA comunicará a las jefaturas la participación de las personas que la representan, de manera tal que exista la coordinación respectiva por parte de la jefatura para la continuidad del servicio que brindan las diferentes dependencias.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Estos permisos deben ser conferidos en un marco de racionalidad y proporcionalidad.

“ARTÍCULO 22: Las partes suscriptoras de esta Convención se comprometen a divulgar y capacitar a la población trabajadora independientemente del puesto que ocupen en el MTSS, en materia de prevención contra el acoso laboral y sexual, como parte del desarrollo de una cultura Institucional libre de estas prácticas.”

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

Dejando muy claro que se entiende la importancia de informar y educar a las personas funcionarias del MTSS, en los temas que la norma señala, preocupa que se aluda a capacitación, pues podría pensarse que la Administración se compromete a presupuestar recursos para esta capacitación, aún y cuando en los últimos años los recursos que corresponden a estas partidas se han restringido ante la crisis. Se sugiere utilizar otros términos para evitar confusión. Se podría denominar sensibilizar, concientizar, culturizar.

Ahora bien, la capacitación se puede hacer sin incurrir en presupuesto, sensibilizando a la población mediante charlas, cápsulas informativas, y otros, para esto se podría utilizando el recurso humano del MTSS.

“ARTÍCULO 23. La Administración se compromete a mantener un registro actualizado de las personas funcionarias que se les haya impuesto sanciones que se encuentren en firme, impuestas en este Ministerio por conductas de hostigamiento sexual y/o laboral. Este registro será llevado a cabo por parte del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos y podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Se entiende que para la existencia y actualización constante de dicho registro no será necesaria la dotación de recursos adicionales provenientes del Presupuesto Nacional.

“ARTICULO 24.- Las personas servidoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tienen derecho a la carrera administrativa, entendida esta como un conjunto de procedimientos administrativos y técnicos que les permiten, a través de concursos internos, lograr nombramientos en propiedad en plazas vacantes. Lo dispuesto por el artículo 74 del Reglamento Autónomo de Servicios del MTSS tiene carácter vinculante y obligatorio para la Administración.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Limitar la carrera administrativa a los concursos internos podría ser poco célere. Existe un concurso interno en el MTSS que inició en el 2018, y a la fecha no ha concluido. Esto deja en incertidumbre tanto a las personas servidoras como a la Administración. Se recomienda valorar cuál es la motivación para mantener esta condición y si ha dado los resultados deseados.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

“ARTÍCULO 25. DE LOS CONCURSOS INTERNOS INFORMALES. La Administración instará la realización de Concursos Internos Informales para promover la carrera administrativa para ascensos interinos de las personas trabajadoras de la Institución.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Especificar a qué se refiere con concursos internos informales. Además, se recomienda valorar lo indicado, dado que esta cláusula es producto de limitar la carrera administrativa a concursos internos.

“ARTICULO 26. Los Concursos Internos Informales, deberán publicitarse con la debida antelación en el correo electrónico institucional u otra plataforma institucional dispuesta para este fin, detallando los mecanismos a valorar para dicha promoción interna y toda aquella información adicional que a consideración de la Administración deban conocer las personas que deseen participar; esta información debe ser clara e indicar un mecanismo para atención de fácil acceso para las personas participantes.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Limitar la carrera administrativa a los concursos internos podría ser poco célere. Existe un concurso interno en el MTSS que inició en el 2018, y a la fecha no ha concluido. Esto deja en incertidumbre tanto a las personas servidoras como a la Administración. Valorar cuál es la motivación para mantener esta condición y si ha dado los resultados deseados.

“ARTICULO 27.- Para resolver los concursos internos informales, se deberá conformar dos registros de oferentes iniciales, uno de ellos con las personas participantes de la Dirección en la que se encuentra ubicada la plaza en concurso y otro con las personas participantes del resto de la Institución.

La persona titular de la Dirección a cargo del Concurso Interno Informal deberá remitir al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos la declaración jurada donde indique la lista de participantes del Concurso Interno Informal y se detalle cuales postulantes pertenecen a la Dirección y cuales son ajenas a ésta. Los requisitos legales de las personas oferentes deberán ser corroborados por el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

Esta declaración jurada deberá ser firmada por la persona titular de la Dirección”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Una observación de forma la palabra “deberá” debe sustituirse por “deberán”.

Se reitera lo indicado en cuanto a limitar la carrera administrativa a los concursos internos podría ser poco célere. Esto deja en incertidumbre tanto a las personas servidoras como a la Administración. Se recomienda valorar cuál es la motivación para mantener esta condición y si ha dado los resultados deseados.

“ARTICULO 28.- CONDICIONES PARA RESOLVER EL CONCURSO INTERNO INFORMAL. *La Administración velará porque en estos procesos se cumpla con lo siguiente:*

a) Deberán tener prioridad las personas que pertenezcan a la misma Dirección donde se ubica la plaza en concurso y que cumplan con los requisitos legales establecidos en el Manual de Clases de la Dirección General del Servicio Civil.

b) De no encontrarse dentro la lista de personas participantes de la Dirección la persona que cumpla cabalmente con los requisitos del puesto, se recurrirá a la lista del resto de oferentes de la Institución que participaron en el concurso respectivo.

c) Para que se dé el nombramiento de una persona funcionaria ajena a la Dirección donde se ubica el puesto del respectivo Concurso Interno Informal, la persona titular de la Dirección deberá justificar técnica y con fundamento razonado el motivo por el cual no se puede seleccionar entre las personas participantes de la misma Dirección.

d) Los requisitos establecidos en el Manual de Clases anteriormente citado, serán necesarios para el nombramiento. La Administración se podrá atribuir la realización de una entrevista, para validar otros aspectos más allá de los requisitos legales y académicos, tales como competencias y habilidades blandas, entre otros, que permitan determinar la idoneidad para el puesto. Los temas a tratar en esta entrevista deberán ser informados previamente en el comunicado de la apertura del concurso interno informal y el resultado de estas entrevistas deberá quedar debidamente documentado y consolidarse en un expediente e informe correspondiente.

e) Se agotará el procedimiento de Concurso Interno Informal, al no encontrarse personas en la Institución que puedan llenar las plazas vacantes, debidamente demostrada la inopia de recurso humano, mediante declaración jurada emitida por la persona titular de la Dirección de acuerdo al informe correspondiente. En caso de darse lo indicado

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

anteriormente, la Administración podrá acudir al nombramiento de personas externas, las cuales deberán cumplir los requisitos establecidos en el Manual de Clases de la Dirección General del Servicio Civil.

f) En el caso de que se requiera la búsqueda de personas externas, la Administración podrá recurrir a la base de datos de oferentes institucional que lleva el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para ser considerado dentro del proceso. El Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos compartirá a la persona titular de la Dirección, los atestados de las personas que cumplan con los requisitos del Manual de Clases del Servicio Civil.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Se reitera el comentario realizado al artículo 27 en cuanto a los concursos internos informales.

“ARTICULO 30.- Este procedimiento de concurso interno informal, aplica para todas las plazas vacantes y no aplicará el nombramiento en propiedad en plazas vacantes por la vía de ascenso directo.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Esto actuación limita las potestades de la Administración para llenar las plazas vacantes, valorar criterios de oportunidad y conveniencia, por ejemplo cuantos recursos se han tenido que invertir en el concurso interno iniciado en 2018 y que a la fecha sigue sin resolverse.

En el MTSS existían o existen Direcciones que no estaban obligadas a este concurso, en razón de la naturaleza de esa Dirección. Revisar qué pasó con ese tema, dado que parece que esto aplica para todas las dependencias.

Se recomienda revisar si este artículo contraviene alguna circular emitida por la Jerarca.

“ARTICULO 32.- La Administración procurará la realización de gestiones necesarias para el nombramiento interino en otra plaza, de aquella persona que, producto del Concurso Interno Informal quede cesante, siempre y cuando se cumpla con los requisitos legales para su nombramiento, así como lo establecido en los incisos e) y f) del artículo 28, con el objetivo de aprovechar su experticia y conocimientos de la Institución.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Una de las características de los nombramientos interinos es precisamente la temporalidad, por lo que en caso de un cese de interino por propietario, la Administración no debe buscar la permanencia de la persona servidora. Ahora bien, no se puede dejar de lado que una persona estaría quedando sin trabajo, por lo que acudiendo a parte humana, la Administración podría valorar si existe la posibilidad de que la persona sea nombrada en otro puesto, pero no como obligación, por lo que no se recomienda tan siquiera utilizar el “procurará”, si existe voluntad patronal lo pondría como un “podrá”.

“ARTICULO 33.- DE LOS CONCURSOS INTERNOS. Los concursos internos para ascensos y nombramientos en propiedad en plazas vacantes, deberán publicitarse con la debida antelación mediante el correo electrónico interno u otra plataforma institucional dispuesta para este fin, detallando los mecanismos y los predictores a valorar para dicho concurso así como toda aquella información adicional que a consideración de la Administración deban conocer las personas que deseen participar, esta información debe ser clara e indicar un mecanismo para atención de fácil acceso para las personas participantes.

La Administración superior realizará dicho proceso en concordancia con las directrices emitidas para estos efectos, por la Dirección General del Servicio Civil.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Considerar que existen personas que por la naturaleza del puesto no tiene forma de acceder de manera fácil a un correo electrónico o plataforma institucional (se entiende como tecnología) por lo que se debe garantizar que la información llegue a todas las personas funcionarias, incluso aquellos que están de vacaciones, licencias, en calidad de préstamo en otras instituciones y similares.

“ARTICULO 36.- EL SALARIO ESCOLAR ES UN DERECHO. Las personas trabajadoras del MTSS recibirán un salario adicional correspondiente al denominado Salario Escolar, el cual se aplicará a como en derecho corresponde con la normativa vigente, o con las posibles modificaciones de la misma.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Verificar la concordancia de lo señalado en este artículo con el marco normativo que regula el salario y con el desarrollo del mismo en la jurisprudencia, tanto judicial como administrativa.

“ARTÍCULO 37.- PERMISO PARA ASISTENCIA A CITAS MÉDICAS PERSONALES: *La persona funcionaria, tendrá derecho al tiempo que se requiera para asistir a cita médica personal y el tiempo prudencial para los traslados requeridos, sea de institución pública o privada, procedimiento diagnóstico o terapéutico, para lo cual la persona funcionaria deberá avisar con al menos dos días de anticipación a su jefatura y posterior entrega del comprobante. Quedan a salvo las situaciones de urgencia que serán comprobadas al momento de reintegrarse a sus labores.”*

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Queda abierto las situaciones indicarlo como “situaciones de urgencia”. Debe quedar claro que aún en esas situaciones debe la persona funcionaria aportar el documento idóneo que acredite la asistencias médicas.

Además aplicar criterios de proporcionalidad y razonabilidad, pues al indicar: “*tendrá derecho al tiempo que se requiera*”, queda sujeto a que entienda cada persona con esta frase, y podría prestarse para abusos.

“ARTÍCULO 38.- PERMISO PARA ACOMPAÑAMIENTO A FAMILIARES A CITAS MÉDICAS: *La persona funcionaria, tendrá derecho al tiempo que se requiera para acompañar a cita médica y el tiempo prudencial para los traslados requeridos, sea de institución pública o privada, a sus hijos (as) menores de edad o mayores con discapacidad, conyugue o conviviente de hecho, y padre o madre, a persona adulta mayor o persona adulta con discapacidad, comprobado así por los medios usuales, siempre que sea su pariente consanguíneo hasta en segundo grado (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos) así demostrable, para casos excepcionales la administración valorará relaciones de hecho análogas a las mencionadas anteriormente. Para lo cual la persona funcionaria deberá avisar con al menos dos días de anticipación a su jefatura y posterior entrega del comprobante. Quedan a salvo las situaciones de urgencia que serán comprobadas al momento de reintegrarse a sus labores.”*

*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 precisar en cuanto a “relaciones análogas”. Surge la inquietud en la enunciación de las personas a quienes el funcionario puede acompañar ¿a quiénes se refiere con “...a persona adulta mayor o persona adulta con discapacidad”. Dejar un derecho tan abierto podría prestarse para inconvenientes.

Se recomienda eliminar los términos imprecisos y dejar la figura únicamente para casos puntuales, y que las eventualidad sean valoradas por cada jefatura con sus subalternos.

“ARTÍCULO 39.- PERMISO PARA ATENDER ASUNTOS ESCOLARES: La persona funcionaria, tendrá derecho al tiempo que se requiera para realizar matrícula y el tiempo prudencial para los traslados requeridos, en centros educativos públicos o privados de la persona trabajadora o sus hijos (as) y asistir a reuniones en centros educativos de estos últimos. Para lo cual la persona funcionaria deberá avisar al menos con dos días de anticipación a su jefatura y posterior entrega del comprobante. Quedan a salvo las situaciones de urgencia que serán comprobadas al momento de reintegrarse a sus labores.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

También en las situaciones de urgencia se debe aportar el documento idóneo que acredite la asistencia, además, aplicar criterios de proporcionalidad y razonabilidad, pues al indicar “tendrá derecho al tiempo que se requiera”, queda sujeto a qué entiende cada persona con esta frase, y podría prestarse para abusos.

“ARTÍCULO 40.- LICENCIA PARA ELABORAR TESIS. Las personas funcionarias del Ministerio que requieran elaborar una tesis de bachillerato, licenciatura, maestría o para otro grado universitario de carreras atinentes a los puestos y/o funciones de su puesto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, gozarán de ocho (8) horas hábiles por semana durante tres meses, previos a la presentación de la tesis. En el caso de que se trate de una prueba o examen para acceder a un grado profesional, la licencia concedida será de ocho (8) horas hábiles por semana durante un mes, previa a la realización de las pruebas. Para el otorgamiento de dicha licencia deberán observarse los requisitos establecidos en el reglamento vigente.”

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

Hasta donde se tiene conocimiento este tipo de licencia no aplica en otros Ministerios. No obstante, se considera que la concesión es prudencial, siempre y cuando no sea que la persona pierde la tesis o prueba y vuelva a pedir el permiso, podría establecerse que sea una única vez por carrera atinente al puesto. Si la persona pierde la tesis o prueba debe compensar el tiempo otorgado.

“ARTÍCULO 41.- OTRAS LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO. Además de las licencias estipuladas en el Capítulo XIII del Reglamento Autónomo de Servicios del MTSS, las personas funcionarias gozarán de licencia con goce de salario en los siguientes casos:

a) Por el fallecimiento de su abuelo (a) o suegro (a), dos días hábiles contados a partir del día del fallecimiento, para lo cual la persona funcionaria deberá avisar a su jefatura inmediata y a su reintegro a labores deberá presentar copia de acta de defunción correspondiente.

b) Para atender a un hijo (a), cónyuge o conviviente de hecho, padre o madre o cualquier persona menor de edad que esté bajo la tutela legal de la persona servidora, o bien persona adulta mayor que esté bajo cuidado de la persona servidora, por alguna condición que requiera cuidados especiales, debidamente prescrita en documento oficial por la Caja Costarricense de Seguro Social, o bien; por el Instituto Nacional de Seguros, hasta un máximo de 60 días naturales y por una única vez cada doce meses año calendario. Para casos excepcionales la administración valorará relaciones de hecho análogas a las mencionadas anteriormente.

El documento deberá acreditar que la persona paciente necesita cuidados especiales por parte de la persona solicitante de la licencia, así como el tiempo por el cual requiere los cuidados, dicho documento médico deberá encontrarse vigente al presentar la solicitud. En caso de no contar con el documento al momento de la solicitud deberá presentar declaración jurada y posterior a ello entregar el documento en un plazo máximo de tres días hábiles después de la expedición del mismo.

Se entiende por cuidados especiales la necesidad del paciente de cuidado directo, continuo y permanente, como consecuencia de una enfermedad, intervención quirúrgica, accidente o

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

lesión que ocasione un período de incapacidad, es decir, que impide la capacidad del paciente para trabajar, asistir al centro educativo o realizar sus actividades diarias normales. Esta licencia no aplica en caso de padecimientos crónicos, salvo cuando se trata de la atención en un periodo crítico en casos excepcionales o caso de fase terminal así declarado por la Caja Costarricense del Seguro Social.

La persona funcionaria que se encuentre disfrutando de esta licencia está en la obligación de efectivamente cuidar de la persona por quien la gestionó, encontrándose impedida de llevar a cabo actividades remuneradas, académicas y /o recreativas durante ese tiempo. Asimismo, deberá comunicar de inmediato cualquier circunstancia que conlleve a una modificación o terminación del beneficio.

La Administración se encuentra facultada para que durante el disfrute del beneficio se le dé seguimiento a la condición de la persona que requiere de los cuidados especiales, así como del cumplimiento de las obligaciones por parte de la persona funcionaria.

En caso de que haya dos o más personas funcionarias que de forma simultánea puedan verse beneficiadas por el otorgamiento de esta licencia, en razón de encontrarse afectadas por el mismo hecho generador, la licencia le será otorgada a quien primero presente la solicitud. Sin desmeritar el derecho que tiene la otra persona a utilizar esta licencia en caso de que sea necesario y solo tras el vencimiento de la primera otorgada, en las mismas condiciones establecidas en el presente artículo.

c) LICENCIA POR PATERNIDAD. De una licencia con goce de salario de diez días naturales, por el nacimiento de un hijo o hija o por adopción. En este último caso, se deberá presentar certificación de la sentencia aprobatoria emitida por el juez de familia. Cuando se trate de nacimientos o adopciones múltiples dicha licencia se extenderá por un máximo de 10 días naturales, por cada hijo (a).

d) LICENCIA POR INCENDIO O FENÓMENO NATURAL QUE DAÑE GRAVEMENTE LA VIVIENDA. A una licencia por dos días hábiles en caso de ocurrir fenómenos de la naturaleza o incendio de consecuencias graves que afecte la vivienda donde tenga su

domicilio la persona funcionaria; daños éstos que deberán ser debidamente comprobados o certificados por la institución correspondiente.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

En cuanto al inciso a) relativa al otorgamiento de licencia por el fallecimiento del abuelo o abuela, suegro o suegra, por un plazo de dos días, ello no se aplica en otros Ministerios e instituciones, por lo que se recomienda verificar su procedencia.

Respecto al inciso b) se recomienda precisar en cuanto a “relaciones análogas” y mantener únicamente para casos concretos, no es conveniente establecer condiciones subjetivas como “relaciones de hecho análogas” ya que al suscribir la convención colectiva la Administración asume esa condición y se compromete a cumplir algo que quedará sujeto a la interpretación que brinde cada persona. Surge la inquietud por las disposiciones contenidas en los artículos 39 y 40 de la Ley de Empleo Público que regirá a partir de marzo del 2023.

Respecto a la Licencia por paternidad dispuesta en el inciso c), también es importante considerar que se establece una condición menos favorable a lo expresamente normado al respecto en la Ley de Empleo Público, artículo 41, que otorga un mes calendario.

Respecto al inciso d) que también conlleva el otorgamiento de una licencia por dos días, procede para casos muy calificados. A su vez, debe acotarse que la misma tampoco se confiere en otros Ministerios.

“ARTÍCULO 43.- Se conformará una comisión bipartita y paritaria que reformará el reglamento de licencias que reviste este capítulo, en un plazo de tres (3) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Esta Comisión no debería de existir. En todo caso los que pueden variar el contenido de la convención colectiva son las partes titulares (MTSS y Sindicato).

“ARTICULO 45: Disposiciones generales:

a) La Administración definirá los puestos aptos para la modalidad de Teletrabajo de acuerdo a lo dispuesto en Ley No. 9738 y su Reglamento No. 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT, mismos que serán sometidos a consulta de la AFUMITRA.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

AFUMITRA podrá someter a consideración de la Administración recomendaciones de puestos que valoren como aptos para la modalidad de Teletrabajo, que no estén incorporados como tales.

b) La Administración creará lineamientos técnicos y tecnológicos para la implementación de la modalidad de Teletrabajo, los cuales serán sometidos a consulta de la AFUMITRA.

c) La Administración creará una Comisión Institucional de Teletrabajo, la cual estará definida según el Reglamento para la aplicación de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

d) La Administración y AFUMITRA podrían coordinar sesiones de capacitación para el fortalecimiento de habilidades requeridas para el Teletrabajo, tales como la atención plena, habilidades de gestión pertinentes para la mejora continua, incluyendo herramientas de liderazgo, manejo del tiempo y de comunicación para las personas teletrabajadoras, con la finalidad de fomentar el aprendizaje continuo y a su vez adquirir habilidades para minimizar los riesgos a la salud, establecer límites entre el trabajo y la vida personal y mejorar la eficiencia.

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

En atención al Inciso b) lo que manifieste AFUMITRA después de la consulta tiene carácter de recomendación.

“ARTICULO 46: De las acciones más importantes de AFUMITRA como vigilante del Teletrabajo:

a) Velar por el bienestar de la población teletrabajadora como prioridad principal, emitiendo recomendaciones concretas a la Administración, para su análisis y consideración.

b) Evaluar de forma continua la experiencia de las personas teletrabajadoras con esta modalidad y supervisar sus necesidades cambiantes, mediante encuestas, entrevistas, grupos de discusión y sesiones de preguntas y respuestas, con el fin de presentar sus resultados a la Administración para su consideración en la formulación de políticas de Teletrabajo.

c) Evaluar periódicamente las necesidades de aprendizaje de las personas teletrabajadoras con la finalidad de ofrecer recomendaciones de capacitación específica, para mejorar las aptitudes y habilidades para la implementación de nuevas formas de trabajo.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

d) Promover los límites entre la vida laboral y la vida privada, resguardando los derechos laborales de las personas teletrabajadoras establecidos en la normativa y lo dispuesto en los respectivos contratos de Teletrabajo sobre los resultados, objetivos, metas, compromisos y asignaciones, por lo que los horarios deberán ser respetados, según sean (exceptuándose aquellas personas trabajadoras que ostenten puestos de confianza).

En virtud de lo anterior, se respetará los límites de la jornada laboral acordada previamente, para el descanso y la vida personal, sin repercusiones negativas para sus carreras, así como fomentar la comunicación y la cooperación abiertas entre estas personas y sus jefaturas, en lo que respecta a la programación, la disponibilidad y el establecimiento de límites dentro de los equipos.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Es importante recordar que el Sindicato no coadministra, y lo que haga respecto a estas acciones es recomendativo.

“ARTICULO 47: DEL DIÁLOGO SOCIAL: La Administración garantiza que la AFUMITRA pueda realizar sus propuestas, exponer el resultado de las evaluaciones y cualquier otro acercamiento de experiencias o situaciones de teletrabajo, que pueda ser para mejora, en los espacios que se les brinde en la Comisión Institucional de Teletrabajo, definida según el Reglamento para la aplicación de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Es importante recordar que el Sindicato no coadministra, y lo que haga respecto a estas acciones es recomendativo.

“ARTÍCULO 48.- La Junta de Relaciones Laborales conocerá todos aquellos procedimientos disciplinarios y administrativos, así como aquellos conflictos laborales que se susciten entre las personas funcionarias y entre estas y la Administración, siempre y cuando los mismos no hayan podido resolverse en previa negociación directa entre ambas partes.

Cuando se tratare de casos de hostigamiento sexual no se aplicará la audiencia definida en el artículo 51 y del expediente que se pondrá en conocimiento de la Junta de Relaciones

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

Laborales, se eliminará toda aquella información que permita identificar a las partes involucradas.

Las personas funcionarias que por iniciativa propia acudan ante la Junta de Relaciones Laborales podrán hacerse acompañar de un representante legal y/o sindical, siempre que lo considere necesario.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Especificar que es un Órgano que emite recomendaciones.

“ARTÍCULO 50.- Todos los procesos disciplinarios y administrativos, así como los conflictos laborales individuales o colectivos, que impliquen suspensión del trabajo o despido deberán recibir el dictamen de la Junta de Relaciones Laborales, antes de la resolución final por parte del o la Jeraarca del MTSS.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

No es Dictamen, es una recomendación no vinculante, al igual que se recibe de un Órgano Director.

“ARTICULO 53.- La Administración deberá prestar su colaboración a las Comisiones de Salud Ocupacional establecidas en el Decreto No. 39408-MTSS, denominado Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, a fin de garantizar que éstas desarrollen sus funciones y resuelvan a la mayor brevedad los problemas relacionados con la salud ocupacional de las personas servidoras del MTSS y se obliga a instaurar las Comisiones faltantes de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 8 del Decreto, entendiéndose que aplica en todos aquellos centros de trabajo (oficinas regionales, centrales y telecentros). Para aquellas oficinas que no estén sujetas a lo indicado en los artículos mencionados, la Administración valorará de acuerdo a criterios de oportunidad y necesidad la instauración de estas comisiones.

En este sentido, la Administración tendrá la obligación de incorporar en los anteproyectos de presupuesto y los planes operativos institucionales, los recursos y metas necesarios para lograr el funcionamiento de las Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, de acuerdo con la programación anual.”

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

La obligación de orden presupuestario que se incluye en este artículo debería consignarse indicando que esa asignación de los recursos será de conformidad con sus posibilidades.

“ARTICULO 58: Condiciones de los vehículos oficiales: La Administración deberá garantizar el uso seguro de los vehículos propiedad del MTSS, para esto dotará del equipo necesario de protección y seguridad a las personas trabajadoras que los utilizan, en el entendido de que el patrono es quien debe suministrar los implementos de seguridad a la persona trabajadora y proporcionar el cuidado del bien, tanto del mantenimiento correctivo como preventivo, como parte de la responsabilidad de suministrar un espacio seguro de trabajo a las personas que los utilizan, la Administración se obliga a brindar el servicio de limpieza de los vehículos, caso contrario, deberá suministrar los implementos respectivos para tal tarea de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Uso de Vehículos Oficiales del MTSS.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Se entiende que la dotación del equipo necesario de protección y seguridad no implica la dotación de recursos adicionales en el presupuesto del MTSS, sino que se atenderá con los recursos que tiene asignados.

Las personas funcionarias también deben obligarse a utilizar/preservar el equipo y/o insumos que se les da para laborar, si existe negligencia o falta de cuidado las personas trabajadoras deberán asumir la responsabilidad, según corresponda.

“ARTÍCULO 59: Protección Individual: La Administración proporcionará el equipo de protección individual necesaria a la persona trabajadora de conformidad con las normas de Salud Ocupacional establecidas conforme a los protocolos internos aprobados, para ello requerirá de la recomendación emitida por la Oficina de Salud Ocupacional para determinar el tipo, cantidad y especificaciones técnicas del equipo requerido acorde a los puestos y de conformidad con los riesgos presentes en las condiciones de trabajo de cada puesto. Para cumplir con este cometido deberá comunicar a la persona responsable de cada programa presupuestario, las debidas instrucciones, para que se cumplan con las certificaciones técnicas al adquirir equipo de protección individual para que el bien adquirido cumpla con su cometido.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Se entiende que la obligación dispuesta en este artículo tampoco conlleva la asignación de recursos adicionales.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

Las personas funcionarias también deben obligarse a utilizar/preservar el equipo y/o insumos que se les da para laborar, si existe negligencia o falta de cuidado las personas trabajadoras deberán asumir la responsabilidad, según corresponda.

“ARTICULO 61.- Prevención sanitaria ante eventos que atentan la salud pública. Ante la eventualidad de emergencias causadas por eventos que afecten la salud pública, el MTSS elaborará y mantendrá actualizados los protocolos necesarios para garantizar las condiciones de protección y seguridad para todas las personas que interactúan en los centros de trabajo. Con tal fin, al formular los respectivos anteproyectos presupuestarios de operación anual, tomará las provisiones para adquirir los insumos necesarios recomendados por las autoridades sanitarias respetándose los límites presupuestarios asignados a la Institución.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

En línea con comentarios anteriores y teniendo en cuenta la situación fiscal por la que atraviesa el país, esas provisiones para adquirir insumos, debería considerarse que se darán en la medida de las posibilidades.

“ARTÍCULO 67.- La Administración, garantizará el acondicionamiento del espacio físico donde estaba la soda del MTSS para uso de comedor dentro del Edificio Benjamín Núñez, exclusivamente destinado para el consumo y disfrute de alimentos durante los horarios establecidos. Tal y como está definido por las normas que regulan la materia.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Tanto este artículo como el siguiente (68), al disponer el compromiso de la Administración de garantizar el acondicionamiento del espacio para el consumo de los alimentos, conllevan una obligación económica que al igual que con otras que ya se mencionaron debería atenderse con lo que se asigne en el presupuesto del MTSS, sin implicar solicitudes para que se asignen más recursos del presupuesto nacional. Ahora bien, en la actualidad el MTSS tiene habilitado este espacio de comedor, y de acuerdo con el contenido de la cláusula, parece que señala que es para mantener las condiciones existentes, por lo que no implicaría, eventualmente, presupuesto para este acondicionamiento. Definir a qué se refiere con el acondicionamiento.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

“ARTICULO 69.- La Administración deberá acondicionar dichos espacios con los equipos requeridos como horno microondas, refrigeradora, así como el mobiliario para el consumo de los alimentos, de acuerdo a las posibilidades de la administración y contenido presupuestario, para lo cual deberá incluirse en el proyecto del presupuesto anual.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

A diferencia de los 2 artículos anteriores en este caso se hace mención de que la obligación se adquiere de acuerdo a las posibilidades de la Administración.

“ARTICULO 71: EVALUACION DEL DESEMPEÑO: La Administración conformará según criterio de necesidad una Comisión de Evaluación de Desempeño, en la cual AFUMITRA tendrá representación.

Dicha comisión deberá seguir los lineamientos que rigen la materia, dados por las Instituciones competentes.

De previo a instaurar una nueva herramienta para la evaluación del desempeño o modificaciones a la herramienta vigente, la Administración se compromete a informar a las personas trabajadoras dichas modificaciones, a través de su representación AFUMITRA.

La herramienta aprobada por las Instituciones competentes será el único instrumento que podrá utilizar la Administración para la evaluación del desempeño de las personas funcionarias.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Aplicar de conformidad con la Ley Marco de Empleo, publicada el 9 de mayo 2022 y el transitorio para la entrada en vigencia, que contempla lo inherente a la evaluación del desempeño. Y que dicha evaluación se unifica en la función pública.

“ARTÍCULO 76.- La Junta Directiva de la AFUMITRA dispondrá de cuatro horas una vez por semana el día que la Junta defina para realizar sus sesiones. Para efectos de este artículo y de otros donde se establecen permisos y licencias, el sindicato debe informar a la Administración Superior y a Recursos Humanos sobre el nombramiento de servidores o servidoras en la Junta Directiva, así como de los cambios que acontezcan en la conformación de la Junta.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

Para el uso de esta licencia la AFUMITRA se compromete a llevar los controles respectivos de asistencia a las sesiones.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Se está otorgando todas las semanas medio día, se considera excesivo. Podría valorarse otorgar 2 horas al final de la tarde para las sesiones, para no afectar el servicio público.

“ARTÍCULO 77.- La Junta Directiva de la AFUMITRA dispondrá de un total de cuarenta (40) horas al mes -que distribuirá discrecionalmente entre las personas que la conforman, para realizar otras actividades sindicales, según así lo disponga. Tales como visitas a personas trabajadoras de las oficinas del MTSS, gestiones dentro o fuera del MTSS, entre otras.

Para el disfrute de esta licencia la junta directiva de la AFUMITRA, remitirá el acuerdo a la jefatura que corresponda, para las respectivas coordinaciones, la cantidad de horas utilizadas por la persona colaboradora cada mes, y éstas las notificarán a la Dirección General Administrativa quien será la responsable de llevar el control.

Así mismo podrá disponer de reuniones cortas virtuales o presenciales con las medidas sanitarias que esto implica, previa comunicación formal y coordinación con la jefatura de la oficina. La frecuencia con que se realicen no puede afectar el normal desarrollo de las labores ni la prestación del servicio público. El tiempo utilizado deberá ser velado por las jefaturas o direcciones.

Las personas de la Junta Directiva que disfruten de las licencias definidas en el artículo 79 no podrán hacer uso de esta licencia.

Quedan excluidas de esta licencia, las licencias para cursos de formación y capacitación sindical.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Aplicar criterio de proporcionalidad y razonabilidad.

“ARTÍCULO 78.- Licencia sindical para las personas afiliadas de la AFUMITRA por el tiempo que se requiera para asistir a eventos tales como conferencias, seminarios, congresos, talleres o cursos de capacitación relativos a materia sindical.

Dicha licencia se extenderá a la participación en comisiones institucionales, interinstitucionales o de carácter sindical dentro o fuera de la institución.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

Así mismo aplica para el tiempo a utilizar en el desarrollo del trabajo o en los productos que deban generar para la comisión misma.

La elección de las personas participantes estará a cargo de la Junta Directiva de este Sindicato quien comunicará a la Administración Superior y jefaturas correspondientes para las coordinaciones respectivas.

Para la realización de las actividades descritas en el párrafo primero, la AFUMITRA deberá contar con la autorización previa de la Dirección General Administrativa.

Para la designación en comisiones institucionales deberá la Administración institucionalizar la comisión haciendo del conocimiento de la población trabajadora su creación.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Establecer una cantidad de tiempo razonable, por ejemplo por persona. Con la forma en que está redactado el artículo, una persona podría ausentarse del trabajo sin limitación alguna para participar en eventos. No es conveniente mantener esta redacción.

“ARTÍCULO 82.- Las jefaturas deberán conceder permiso a las personas colaboradoras afiliadas para que puedan asistir a las actividades de carácter general que convoque la AFUMITRA, siempre y cuando tales actividades sean autorizadas por la Administración.

Se entiende que el permiso debe incluir el tiempo necesario para que la persona afiliada pueda desplazarse desde su lugar de trabajo, sea esta su oficina o lugar autorizado para el teletrabajo y llegar a la hora en que fue convocada la actividad, cuando la misma sea presencial. Si se tratare de una actividad virtual, aplicará la autorización cinco minutos antes del inicio de la hora programada en la convocatoria oficial hecha desde la plataforma virtual que así decida la Junta Directiva.

No obstante, la Administración deberá tomar las provisiones para que, de ser posible y sin perjudicar el derecho a la participación de la persona afiliada, no se afecte el servicio cuando se trate de oficinas unipersonales. Se entenderá que la AFUMITRA deberá presentar los respectivos comprobantes de asistencia ante el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Aplicar criterio de proporcionalidad y razonabilidad.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

“ARTÍCULO 83.- La Administración concederá permisos por escrito para la realización de reuniones cortas de aproximadamente de veinte (20) minutos, que se contabilizarán dentro del tiempo previsto en el artículo 77 en cada Dirección, Departamento y Oficina, mismos que serán utilizados para temas de interés sindical y promoción de la afiliación.

La frecuencia con que se realicen estas reuniones será tal que no afecte el normal desarrollo de las labores ni la prestación del servicio público.

Las jefaturas y direcciones deberán velar por el cumplimiento efectivo del tiempo utilizado, siendo que la AFUMITRA deberá coordinar las reuniones previamente con aquellos. Esta autorización aplica virtual o presencial según así lo requiera la AFUMITRA.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Aplicar criterio de proporcionalidad y razonabilidad.

“ARTÍCULO 85.- En los casos calificados en que la AFUMITRA no cuente con los materiales necesarios, los miembros de la Junta Directiva podrán utilizar el equipo de sus respectivas oficinas, previa autorización de su jefe inmediato, siempre que esto no interrumpa la normal prestación del servicio. Para ello la AFUMITRA se compromete a llevar el control, sobre la utilización del equipo propiedad del MTSS.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Aplicar criterio de proporcionalidad y razonabilidad.

“ARTICULO 90.- PROCEDIMIENTO DE ADICIÓN O MODIFICACIÓN. Una vez vigente el presente instrumento, cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar una adición o modificación, conforme a la normativa vigente. Tal modificación será aprobada siempre y cuando exista consenso entre las partes.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Las adiciones o modificaciones deben ser acordes al principio de legalidad. No es pertinente que se hagan adiciones bajo esta modalidad, ya que no se podría revisar si las nuevas condiciones están a derecho, lo que podría implicar usos abusivos del derecho.

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

“ARTÍCULO 91. PLAZO PARA DENUNCIA DE LA CONVENCION Y PRÓRROGA AUTOMÁTICA. Cualquiera de las partes firmantes deberá expresar por escrito a la otra, su voluntad de denunciar parcial o totalmente la convención colectiva, con una anticipación de un mes a la expiración de la presente. Copia de esta denuncia deberá enviarse al Departamento de Relaciones del Trabajo de la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Transcurrido este término sin que ninguna de las partes hubiere hecho uso de esta facultad, se entenderá prorrogada la presente convención, por otro plazo igual.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

Tomar en cuenta que en la Ley de Empleo Público se contempla la obligación de denunciar las Convenciones Colectivas a su vencimiento, de acuerdo con el Transitorio XV.

Además la Ley 9635 también establece esta obligación, por lo que no deberían operar prórrogas automáticas.

“ARTÍCULO 92. CLÁUSULA DE EXTENSIÓN. Los beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva y hasta su homologación, siempre y cuando se mantenga una negociación activa del nuevo instrumento colectivo y las negociaciones no se suspendan injustificadamente por un plazo no mayor a treinta días hábiles.”

Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:

La redacción es confusa. Si lo que se quiere decir es que lo acá pactado se mantiene hasta que se concrete la nueva negociación de la convención colectiva, debe ser más claro.

En fe de lo anterior, firmamos:

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

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

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

Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS

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

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