



Dentro de la ley

"UNA CONVENCIÓN COLECTIVA ES UNA LEY PROFESIONAL Y SU CONTENIDO DEBE SIEMPRE AJUSTARSE AL ORDENAMIENTO JURÍDICO, MÁS AÚN SI SE TRATA DE CONVENCIOS EN EL SECTOR PÚBLICO DONDE HAY DE POR MEDIO FONDOS PÚBLICOS.

Marco Durante
Experto laboralista

“

"NO EXISTE UN ÁNIMO DE DAÑAR LOS DERECHOS ADQUIRIDOS, O DE ESTABLECER MECANISMOS EN CONTRA DE ESTOS; NOS PARECE QUE LAS CONVENCIOS COLECTIVAS DEBEN CUMPLIR LA FECHA ESTABLECIDA (...) CREEMOS QUE LAS MEDIDAS SE DEBEN APlicar a las CONTRATACIONES NUEVAS.

**Erwen
Masís**
Jefe de fracción, PUSC

”

Según los expertos, el cambio es posible porque las convenciones colectivas, aunque son leyes profesionales, no son ajenas a lo que dispongan las leyes estatales. Sostienen que si se pueden imponer límites por ley, tal como se ha hecho con los topes de cesantía, por ejemplo.

Para Jiménez, las leyes posteriores recaerían sobre las convenciones colectivas, una vez vencidos los convenios o hasta que se renegocien. Si cada institución y su sindicato no ajustan la convención a la nueva ley, habría un conflicto de normas en el tiempo, precisó.

Ese también es el criterio del exmagistrado de la Sala IV y ex-

congresista Carlos Arguedas.

Arguedas explicó que las convenciones colectivas son cuestiones jurídicas consolidadas a las que no se les puede dar efecto retroactivo, pero si deben ajustarse una vez vencidas.

De no hacerse, la Sala IV podría evaluar cada caso mediante acciones de inconstitucionalidad y sus fallos tienen efecto inmediato.

Por otro lado, para Durante los convenios nacen para superar las garantías mínimas establecidas, pero no para superar los límites definidos por ley.

“Una convención colectiva es una ley profesional y su contenido debe siempre ajustarse al ordenamiento jurídico, más aún si se trata de convenciones en el sector público donde hay de por medio fondos públicos”, planteó el abogado laboral.

Si fuera así, la última anualidad de lujo en promulgarse por convención fue la de la UCR el 6 de junio, cuando fijó sus anualidades en un 3,75% sobre el salario más componentes.

En tres años, cuando esa concesión expire, el plus en la UCR se calcularía como lo define la reforma fiscal si las partes deciden renegociarla y no renovarla automáticamente.

Según Gutiérrez, el legislador tiene la potestad absoluta de acabar con las anualidades al momento de la aprobación de la ley, si así lo consignara en el texto. Es decir, que no habría que esperar que venza.

No obstante, esa tesis no es compartida por los demás expertos consultados, en especial por Durante.

“Si hay una disposición expresa de una nueva ley que contraviene un acuerdo en convención colectiva, el patrono debe proceder a denunciar la convención o alcanzar una negociación”, señaló Durante.

Desigualdades. Sí está claro que la reforma tendría efecto inmediato sobre las anualidades de lujo que pagan otras siete entidades a 25.000 empleados, no por convenciones, sino por decisión de los jerarcas.

Unos 25.000 empleados de siete entidades suman a sus sueldos entre un 3% y un 7% del salario base cada año, gracias a concesiones otorgadas por presidentes ejecutivos, directivos, diputados y rectores. Estas anualidades cuestan unos ¢103.000 millones y se pagan, por ejemplo, en el Congreso, el Instituto Costarricense de Turismo, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Universidad Estatal a Distancia.

Las entidades con convenciones reparten, en promedio, ¢4,4 millones anuales a cada empleado por anualidades; las que fijaron el plus por decisión de sus jerarcas, ¢4,1 millones, y el Gobierno, ¢1,7 millones.

La administración pasada propuso equiparar todas las anualidades con las del Gobierno Central, pero la actual quiere establecer montos nominales, no porcentajes del salario, para evitar el crecimiento exponencial del costo del beneficio. ■



Erwen Masís, jefe de fracción del PUSC, y Rodolfo Piza, ministro de la Presidencia. ALBERT MARÍN

Ejecutivo y fracciones aún no adelantan criterios

Rebeca Madrigal Q.
rebeca.madrigal@nacion.com

Los jefes de las fracciones legislativas y el ministro de la Presidencia, Rodolfo Piza, prefieren no adelantar criterios sobre la posibilidad de regular mediante un cambio en la reforma fiscal las anualidades definidas por medio de convenciones colectivas.

“Estamos analizando todos las propuestas relacionadas con el proyecto. El Gobierno se referirá a ellas de manera integral, previo al proceso de discusión de las enmiendas”, aseveró Piza.

Sin embargo, en la Asamblea Legislativa se está a la espera de que sea el Gobierno el que tome la iniciativa para esos cambios.

“Ese es un tema que no está en discusión en este momento, que no ha planteado el Poder Ejecutivo. Si es de interés del Gobierno, podría incorporarse a la nueva propuesta en el Proyecto de Ley Empleo Público”, manifestó Carlos Avendaño, jefe de fracción del Partido Restauración Nacional (PRN).

La bancada del Partido Liberación Nacional (PLN) todavía no ha discutido el tema, aunque en opinión personal de su líder, Carlos Ricardo Benavides, la modificación debería incluirse.

“Eso es algo que no hemos conversado en la fracción. Tendremos que hacerlo cara a la discusión de ese tema durante la tramitación del proyecto fiscal, si es que el Poder Ejecutivo lo plantea”, señaló el verdiblanco.

Otros del todo no consideran que deban incluirse las convenciones colectivas en esta reforma. Así lo señaló el jefe de fracción del Partido Unidad Social Cristiana (PUSC), Erwen Masís.

“No existe un ánimo de dañar los derechos adquiridos, o de establecer mecanismos en contra de estos; nos parece que las convenciones colectivas deben cumplir la fecha establecida (...). Creemos que las medidas se deben aplicar a las contrataciones nuevas”, aseguró Masís. ■

SEGÚN GREMIO, ES UN ‘DESPILFARRO’ DE FONDOS

Sindicato del Popular fustiga creación de 5 altas jefaturas

► Banco afirma que la decisión es el resultado de un plan estratégico

Silvia Artavia G.
silvia.artavia@nacion.com

El Sindicato del Banco Popular (Sibango) condenó la creación de cinco altas jefaturas en esa institución financiera por los directivos de esta entidad, quienes tomaron la decisión tres meses antes de terminar su periodo.

“La nueva estructura gerencial, además de costosa, es absolutamente innecesaria, implica un despilfarro de recursos públicos y carece de toda justificación objetiva y razonable”, detalló la organización gremial.

Según publicó *La Nación* este lunes, la Junta Directiva del Banco Popular aprobó la creación de tres direcciones generales para Negocios Bancarios, Innovación Social Competitiva y Soporte Bancario, al igual que otras dos direcciones para dos nuevas divisiones, una de Cumplimiento Normativo y otra de Apoyo a la Gestión.

“No es entendible ni consecuente que se someta a las personas trabajadoras a una disciplina de contención del gasto, exigiéndose sacrificios exclusivamente a nosotros, mientras que, por el contrario, se dispara el gasto con una estructura dispensiosa, innecesaria y complaciente”, continuó el pronunciamiento del sindicato.

Sibango está preocupado por la forma en que se realizarán esos nombramientos.

Tras una consulta planteada por *La Nación* este lunes, la oficina de prensa del Banco Popular contestó que lo que ocurre en la entidad no es una reestructuración, sino que se trata de la elaboración de un plan estratégico corporativo.

Según la entidad, esta herramienta, que marcaría la nueva hoja de ruta de la institución, fue diseñada por profesionales del mismo banco para ahorrar recursos, pues el costo en el mercado de un plan estratégico es de más de ¢300 millones.

No hay impacto. Asimismo, el intermedio fue enfático en que lo anterior no implica inestabilidad laboral para los colaboradores ni para las finanzas del Banco Popular.

“En todo este proceso, la Junta Directiva Nacional trabajó sobre la base de criterios técnicos, con la responsabilidad del caso, guardando la confidencialidad propia de este tipo de procesos que adoptan las entidades financieras de Costa Rica y de todo el mundo, en virtud de que se trata del desarrollo de temas de orden estratégico, de negocio y, por tal motivo, muy sensibles”, prosiguió.

El ente bancario aclaró que “como ocurre con todo nuevo plan estratégico y modelo de gestión de negocio de cualquier entidad financiera”, este puede contener modificaciones en los nombres y funciones de determinadas dependencias.

“Así, por ejemplo, el Banco ya anunció públicamente el nombramiento de un nuevo subgerente general corporativo, nombre que viene a modificar la anteriormente llamada Subgerencia General de Operaciones”, expresó la entidad. ■



Los cambios en la organización del Popular se deben, según la entidad, a una nueva ruta de ese conglomerado financiero. RAFAEL PACHECO