



23 de octubre del 2021

CECR-FISCALÍA-673-2021

Señoras y señores

Junta Directiva

Caja Costarricense de Seguro Social

Asunto: Cambio en el intervalo de pago del salario

Estimadas señoras y señores de Junta Directiva:

Reciban un cordial saludo de esta Fiscalía.

Como es de conocimiento público, en los próximos días esa Junta Directiva se dispone a determinar si ordena el cambio en el intervalo de pago del salario en esa Institución, pasando de uno bisemanal a otro mensual con adelanto quincenal.

Al respecto la propia Institución autónoma ha reconocido que la nueva modalidad de pago traerá una serie de perjuicios a sus funcionarios:

(...) la aplicación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, genera una modificación con la frecuencia en que se perciben los salarios, dado que la remuneración salarial de forma bisemanal (viernes de por medio), se ha realizado por más de 30 años, y sobre este esquema de pago los funcionarios han organizado sus finanzas, lo cual, podría crear una eventual afectación en las personas trabajadoras en aspectos de índoles familiar y por ende en el clima laboral de la Institución, ante el descontento por este cambio. (oficio GG-DAGP-1094-2021, del 03 de setiembre de 2021).

Sin embargo, insisten las autoridades de esa Institución autónoma, en especial su Gerencia General, en llevar adelante dicha modificación, argumentando para ello que el Dictamen DFOE-SOC-0907, del 05 de setiembre de 2019, emitido por la Contraloría General de la República (en atención al contenido de las reformas operadas por la Ley N° 9635 *Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*), ordena a la institución “*Aplicar el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635, en las condiciones, términos y plazos establecidos en dicha norma*”.

No siendo suficiente lo anterior, indica la Gerencia General, en el precitado oficio GG-DAGP-1094-2021, que “*considerando que la Ley N° 9635, priva sobre cualquier norma o disposición anterior a su publicación, se estima necesario efectuar la modificación al artículo N° 31 de la Normativa de Relaciones Laborales, con el fin de ajustarse a los presupuestos de la Ley de cita y específicamente en lo relacionado con la periodicidad de pago. Aunado a lo anterior, y tomando en consideración que esta modificación responde a la aplicación de una ley, no requiere de consultas y/o aprobación de otras instancias*”.

Al respecto, y en cumplimiento del mandato establecido en el ordinal 47, inciso k), del Reglamento a la Ley Orgánica del Colegio de Enfermeras de Costa Rica, Decreto ejecutivo N° 37286-S, de acuerdo con el cual es función de esta Fiscalía “*velar por el respeto a los derechos de los colegiados*”, se permite este órgano de vigilancia recordar a esa Junta Directiva lo siguiente:

PRIMERO. Que el artículo 14, inciso a), del *Convenio sobre la protección del salario* (núm. 95), ratificado mediante Ley N° 2561, del 11 de mayo de 1960, establece que “*Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible: (a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles;*”.

En ese sentido, queda pendiente esta Fiscalía de que esa Junta Directiva ordene se lleve adelante el correspondiente proceso de inducción, dirigido al personal de Enfermería que labora en esa Institución, a fin de que se le informe, de manera eficaz, apropiada y comprensible, sobre los cambios que se pretenden realizar en el intervalo de pago del salario.

Esto como requisito laboral indispensable para que se implemente, de manera legítima, el paso de un intervalo bisemanal de pago del salario a uno mensual con adelanto quincenal.

SEGUNDO. Respecto de la modificación que la Gerencia General sugiere al artículo 31 de la Normativa de Relaciones Laborales, se permite remarcar esta Fiscalía que, por jurisprudencia de la Sala Constitucional, todas las modificaciones que se pretendan realizar a una Convención Colectiva, deben llevarse adelante mediante el correspondiente procedimiento laboral de denuncia, o en su defecto, mediante un proceso de lesividad. Esto como resultado del apego de las partes, patronal y laboral, al principio de buena fe en los negocios.

Una convención colectiva implica todo un proceso de diálogo social de acercamiento de las partes, de varios acuerdos en un momento histórico dado que lleva implícito una serie de acontecimientos sociales que son los que impulsan a las partes a negociar, basados en la buena fe negocial, que contribuye al compromiso de ambas partes de respetar lo pactado y entendiendo que en caso de imposibilidad de cumplimiento de lo ahí estipulado, las partes tengan claros los mecanismos de reforma o anulación, que para el caso son, el de Denuncia, o en su defecto el proceso de lesividad. (Sala Constitucional, Resolución N° 10985-2012, de las 15:05 horas del 14 de agosto de 2012)

Lo anterior es tan así, que la propia Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635, establece en su transitorio XXXVI que “*A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los jerarcas de las entidades públicas están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento. En el caso en que se decida renegociar la convención, esta deberá adaptarse en todos sus extremos a lo establecido en esta ley y demás regulaciones que dicte el Poder Ejecutivo*”.

En apoyo de dicha posición, la Procuraduría General de la República ha indicado que el artículo 58, inciso e), del Código de Trabajo es claro en señalar *que el instituto de la denuncia unilateral es el mecanismo dispuesto por el Legislador para que las partes en una negociación colectiva, puedan adaptar, en general, sus obligaciones a posibles cambios de circunstancias ocurridos durante la vida jurídica de la correspondiente convención* (Dictamen C- 252-2018, del 21 de setiembre de 2018).

Página 4 de 5
23 de octubre del 2021
CECR-FISCALIA-673-2021

TERCERO. No omita advertir esta Fiscalía, que ante los graves perjuicios que se generen a los trabajadores de esa Institución autónoma, como resultado del cambio en el intervalo de pago del salario, los que esa Administración ha reconocido, quedan facultados los profesionales de Enfermería para interponer las correspondientes demandas laborales por ejercicio abusivo de *ius variandi* así como por la violación al citado Convenio 95 de la OIT (Ley N° 2561).

Expuestas las anteriores consideraciones, las cuales solicito sean debidamente sopesadas por esa Junta Directiva, aprovecho para reiterarles las muestras de mi distinguida consideración.

A sus órdenes,

FISCALÍA

Dr. Fernando Chamorro Tasies, Lic.
Fiscal

CGC/FCT/KSC

c. Dr. Rodrigo López García, Secretario General, Asociación Nacional de Profesionales de Enfermería

