

RESPUESTA PRENSA

La Nación
15 de enero 2018
N° 002-2018

Rubros en el costo de la convención colectiva:

En atención a su solicitud, se detalla a continuación las respuestas conforme lo indicado en el correo enviado, que textualmente indica:

Observo en el Tomo II de ese documento que Recope asigna un presupuesto de ¢2.293 millones al rubro de "otras remuneraciones" (0.99.99) las cuales como saben corresponden a ¢1.505.8 millones tiempo extraordinario por jornada nocturna y vacaciones por remuneración extraordinaria, dos rubros ligados a los artículos 26 y 27 de la Convención Colectiva Vigente.

Al respecto, vemos que las "otras remuneraciones" registran un incremento de ¢1.017 millones en el presupuesto del 2018 respecto al mismo documento a la CGR pero en el 2017 cuando ese rubro sumó ¢1.276 millones.

1. ¿A qué se debió el incremento entre ambos años?

R/ El incremento se debe al aumento en el gasto por tiempo extraordinario. El pago de tiempo extraordinario no es un beneficio de la Convención Colectiva de RECOPE, sino una obligación de todos los patronos del país, públicos o privados, según lo establecido en el Código de Trabajo.

Durante el año 2017 el presupuesto de tiempo extraordinario inicial (sumatoria de las cuentas 0.02.01.01 + 0.99.99.01) fue de ¢3.350 millones y el presupuesto inicial del 2018 es de ¢3.792 millones, un incremento del 13,19%.

El aumento se debe a varias razones, entre las cuales se encuentra la ampliación de los horarios de ventas en los Planteles, debido entre otros al aumento en la demanda nacional de hidrocarburos del 7% del 2015 al 2017, la atención de rupturas en las tuberías del poliducto producto del robo de combustibles, y la atención de emergencias por eventos climáticos.

Es importante explicar que se da un aumento en el tiempo extraordinario nocturno y una disminución en el tiempo extraordinario variable producto de un cambio en la metodología con que se calculaban ambas cuentas, ya que se hizo un cambio en el sistema informático para que se reflejara el monto real en cada cuenta y no una estimación como se hacía con anterioridad.

Por su parte, el aumento en el presupuesto de vacaciones por remuneración extraordinaria se debe a que es un gasto proporcional a los demás conceptos salariales variables, como el tiempo extraordinario, el salario escolar y sustituciones de personal.



También se toma en cuenta que el salario escolar aumentó del 8,23% en el 2017 a 8,28% en el 2018, según lo establecido en la Resolución DG-011-2016 de la Dirección General del Servicio Civil y el Acuerdo N° 11260 de la Autoridad Presupuestaria, que rige para todo el sector público.

Por lo tanto, no es correcto que el presupuesto del 2018 en tiempo extraordinario se incrementó en 79% como señala el artículo publicado el día de hoy, sino que el aumento es de 13,19%

2. Al considerar el tema de los artículos de la convención colectiva reflejados en los documentos de presupuesto inicial aprobado por la CGR del 2017 y 2018, se aprecia un ahorro equivalente ¢970 millones entre ambos años. Hay partidas como "anualidades" que bajan ¢833 millones y, el aporte al fondo de ahorro, baja ¢81 millones; entre otros. Sin embargo, el gasto previsto en la Convención crece entre ambos años por una suma de ¢2.355 millones. Las partidas que lo explican son el rubro del incentivos no profesionales 156 BIS por ¢758 millones, el tema de las "otras remuneraciones" que antes comenté (¢1.017 millones), cesantía subió también ¢370 millones, el subsidio de enfermedad ¢108 millones y los vales de comida aportan ¢50 millones entre otros.

¿A qué atribuiría la administración que se deben estos incrementos sin, incluir, claro está el 156 BIS?

R/ Respecto al artículo 156 bis de la Convención Colectiva, debe quedar claro que, como lo señala el propio artículo, el mismo se incluyó para dar cumplimiento a la sentencia de la Sala Constitucional número 2014-001227, que desaplicó el conteo de las anualidades para los trabajadores no profesionales, pero a la vez ordenó establecer un mecanismo que busque preservar el poder adquisitivo de los salarios de dichos funcionarios; por lo que no es un beneficio adicional otorgado por la Administración, sino el acatamiento a un fallo judicial.

El aumento en la proyección de cesantía, se debe a que una mayor cantidad de funcionarios cumplen con la edad para acogerse a su pensión durante este año. Sin embargo, dicho gasto se haría efectivo solamente si los mismos deciden pensionarse.

Para el subsidio de enfermedad se estimó un incremento del 2,5% respecto al presupuesto ejecutado 2017, previendo posibles aumentos salariales de ley durante el año.

El presupuesto para vales de alimentación se incrementa en ¢38 millones, no ¢50 millones como se señala en el artículo.

Respecto a la negociación de la Convención Colectiva a la baja en el 2016, se reitera que la misma generó importantes ahorros que no se ven afectados por el aumento de otros rubros producto de la necesidad empresarial, como lo es el aumento en tiempo extraordinario. De no haberse realizado esta negociación a la baja, el gasto para el periodo de julio del 2017 a julio del 2018 sería de más de ¢1.500 millones adicionales, aproximadamente.



En cuanto al costo total de la Convención Colectiva, se debe aclarar que el costo real en el 2016 fue de ¢17.445 millones de colones, un 5% menor al 2015. Esta reducción es congruente con lo esperado para el periodo, considerando que la nueva normativa entró a regir el segundo semestre del 2016.

La diferencia entre el costo real y lo interpretado por La Nación se debe a que en su estimación se incluyen derechos laborales establecidos en el Código de Trabajo, los cuales son obligatorios para toda empresa pública o privada, así como otros beneficios comunes al sector público. Tal es el caso del pago de horas extra, ocho años de cesantía, suplencias, pasos, méritos, capacitación empresarial, liquidación de vacaciones y otros.

CONCLUSIONES:

Con respecto al artículo publicado hoy 15 de enero de 2018, aclaramos que:

1. No es correcto que el presupuesto del 2018 en tiempo extraordinario se incrementó en 79%, sino que el aumento es de 13,19%.
2. El artículo 156 bis de la Convención Colectiva vigente, no es un beneficio adicional otorgado por la Administración, sino el acatamiento de una disposición de la Sala Constitucional.

