

**RESPUESTA PRENSA**

La Nación  
6 de marzo, 2018  
N° 013-2018

**DIRECTORES DE ÁREA:**

Con respecto a su consulta, se procede a dar respuesta de acuerdo a la información suministrada por la Dirección de Recursos Humanos, no sin antes aclarar que los Directores de Área de RECOPE nunca estuvieron excluidos de la Convención Colectiva en cuanto a todos sus beneficios económicos. Únicamente se les excluía del beneficio de estabilidad en el puesto, así como del régimen disciplinario interno, por cuanto se trataba de puestos de libre nombramiento y remoción por parte de la Administración.

Es importante indicar que producto de la dinámica normal de la empresa, de manera permanente el Departamento Gestión del Talento Humano realiza los concursos internos para dotar a las diferentes áreas del personal requerido para cubrir las plazas que quedan vacantes producto de las desvinculaciones por renuncia, jubilación, despido, fallecimiento o ascenso de funcionarios a otros puestos.

Se procede ahora a dar respuesta a sus preguntas puntuales.

***1) Como usted sabe también, el artículo #5 del Código de Trabajo vigente dice que se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.***

***Si el Código de Trabajo dice eso ¿cómo ha sido posible desde el punto de vista legal incluir a los Directores de Área de Recope como parte de los beneficiados (trabajadores) de la Convención Colectiva de Recope si el artículo #5 del Código de Trabajo dice que los directores son considerados representantes de los patronos?***

R/ El artículo 5 del Código de Trabajo hace referencia a los empleados subordinados que, mediante sus actos, comprometen al patrono en cuanto a las responsabilidades de índole laboral atinentes a la administración del personal. Esta mención no implica una exclusión de estos mandos de los beneficios que se derivan del Código de Trabajo, ni tampoco significa una asimilación de estos empleados con los denominados “empleados de confianza” contemplados en el artículo 173 del mismo Código, los cuales son también empleados que gozan de todos los beneficios establecidos en la legislación laboral y que por tener la única característica de ejercer sus labores sin supervisión jerárquica inmediata, tienen una jornada ordinaria máxima de 12 horas en vez de 8.

Lo anterior, no contradice en nada la inclusión de los Directores de Área de RECOPE dentro del régimen de estabilidad en el puesto, situación que no varía el régimen laboral que venían disfrutando y esta inclusión obedece a la decisión de la Administración y el Sindicato, plasmada en la negociación de la Convención Colectiva vigente, de sustraer del devenir político estos mandos medios cuyas funciones son eminentemente técnicas y no políticas.

La legalidad de esta disposición fue revisada por el asesor jurídico nombrado por la Procuraduría General de la República ante la Comisión de Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público, establecida en el Decreto N° 29576-MTSS. Asimismo, durante la negociación se contó con la mediación de una persona profesional en derecho que realizó el filtro de legalidad durante la negociación y finalmente, el acuerdo fue



homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa revisión legal del Departamento de Relaciones de Trabajo de dicho Ministerio.

Finalmente, vale la pena indicar que esta modificación se empezó a valorar a raíz de la solicitud formal que los Directores de Área hicieron a la Administración en el año 2014, donde fundamentaron las razones por las que consideraban que sus puestos no deberían ser de libre nombramiento y remoción.

**2) ¿En qué etapa se encuentra hoy ese concurso interno para nombrar a esos directores de área de forma que, según el transitorio citado, adquieran "estabilidad en el cargo"? ¿Ya se nombró a ese personal?**

El proceso inició en octubre del 2017 con la publicación por medio de correo electrónico dirigido a todo el personal, de los boletines donde se invitó a todo el personal que cumpla con los requisitos, a participar.

Se han ejecutado las fases de verificación del cumplimiento de los requisitos académicos y de experiencia, y se aplicaron las pruebas técnica y específica para evaluar la idoneidad de las personas interesadas.

Actualmente el proceso se encuentra en la etapa previa a la realización de las entrevistas y la conformación de la terna.

Se espera que el proceso finalice durante el primer semestre de este año.

**3) ¿Cuál es el nombre del documento que legalmente le permite a Recope nombrar personal y cuál es la fecha vigente del mismo desde su última actualización?**

Lo relacionado con los nombramientos del personal está regulado en los Artículos del 118 al 127 de la Convención Colectiva.

**4) Nos informa la Procuraduría de la Ética Pública que está investigando el tema de los 10 nombramientos de los Directores de Área ante una denuncia recibida allí. ¿Están al tanto de esto? ¿Se han suspendido los actos administrativos mientras está en asunto en investigación?**

Conocemos que la Procuraduría de la Ética Pública recibió una denuncia sobre este tema debido a que se no han realizado algunas consultas como parte de la investigación preliminar que se lleva a cabo previo a que se emitan las recomendaciones del caso o se desestime la denuncia.

La presentación de una denuncia ante la Procuraduría de la Ética Pública no conlleva la suspensión de los procesos, máxime que esta no ha emitido sus recomendaciones.

