

SC-CP-230519

San José, 23 de mayo de 2019

**COMUNICADO DE PRENSA**

**Sala Constitucional anula beneficios irrazonables y desproporcionados de 11 artículos de Convención Colectiva de Recope**

* *Cesantía superior a los 12 años, licencia con goce salarial por matrimonio de un hijo, y subsidios de alimentación son algunos de los excesos declarados inconstitucionales*

La Sala Constitucional, con fundamento en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, anuló una serie de de disposiciones presentes en siete artículos de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo (Recope), y derogó, en su totalidad, otros cuatro artículos.

Entre los excesos declarados inconstitucionales resaltan el tope de auxilio de cesantía superior a los 12 años (límite establecido por la línea jurisprudencial), subsidios en alimentación y permisos con goce salarial por el matrimonio de un hijo, por ejemplo.

Según el voto de mayoría N° 2019-009226, los beneficios citados violentan los principios de razonabilidad de la norma, de igualdad, legalidad, y austeridad en el gasto de los recursos públicos.

“Las Convenciones Colectivas de Trabajo, se encuentran sometidas al Derecho de la Constitución; así, las cláusulas convencionales, deben guardar conformidad con las normas y los principios constitucionales de igualdad, prohibición de discriminación, legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, sobre todo, cuando de fondos públicos se trate, sujetos al principio de legalidad presupuestaria”, señala la sentencia.

Esta resolución se origina en dos acciones de inconstitucionalidad –acumuladas en el mismo proceso– promovidas por el Otto Guevara Guth (diputado libertario en el momento en que presentó la gestión) y Enrique Egloff Gerli, representante de la Cámara de Industrias de Costa Rica, en las que se impugnaron varias normas de la Convención Colectiva de Recope.

**Derecho del consumidor**

El Tribunal también señala en el fallo que los combustibles derivados del petróleo son un recurso escaso y vital, por lo cual resultan de orden público y deben ser controlados estrictamente por el Estado. Así, la labor de Recope –importación, refinación y distribución al por mayor de derivados del petróleo– es de vital importancia para el país y sus habitantes.

Lo anterior, denota que la labor de Recope tiene una incidencia central en los consumidores. “Las cláusulas convencionales tienen su razón de ser, en parte, para proteger los derechos de los trabajadores, mejorando o superando su mínimo esencial, con el objetivo buscar siempre la paz social. Sin embargo, como se mencionó, estas normas deben respetar los derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución Política, es decir, deben respetar los derechos de los consumidores”, dicta la sentencia.

**Doble sesión**

Este miércoles 22 de mayo, con el fin de resolver la mayor cantidad de acciones posibles, los magistrados y magistradas de la Sala Constitucional sesionaron en jornada doble (mañana y tarde); la medida se repetirá una vez al mes y responde al alto circulante de amparos, hábeas corpus, acciones y consultas que este Tribunal, garante de la dignidad, los derechos y libertad de las personas, recibe cada día.

Solo en el 2018, la Sala Constitucional votó 21.855 asuntos, lo que arroja un promedio de 1.821 por mes.

|  |  |
| --- | --- |
| Fecha de votación: | 17:20 p.m. del miércoles 22 de mayo, 2019. |
| **Número de fallo:** | **2019-009226** |
| Fecha de presentación de la acción: | 18 de junio, 2016. |
| Normas impugnadas: | Los artículos 32, 38, 48, 85, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 110, 110 bis y su transitorio, 137, 141, 142 inciso d) de la Convención Colectiva de Trabajo de Recope |
| Conformación del Tribunal | Fernando Castillo Víquez, quien preside, Fernando Cruz Castro, Nancy Hernández López, Luis Fernando Salazar Alvarado, Jorge Araya García; y las suplentes Marta Esquivel y Ana María Picado. |
| Votos salvados | El Magistrado Cruz Castro salva el voto y declara sin lugar la acción en cuanto al artículo 142 de la Convención Colectiva y estima constitucional un tope máximo de veinte meses de cesantía. Los magistrados Castillo Víquez y Hernández López salvan parcialmente el voto y declaran inconstitucional el artículo 36 en todas aquellas incapacidades inferiores a un mes. La Magistrada Esquivel Rodríguez salva el voto únicamente respecto al artículo 137 inciso b) e inciso c) y al artículo 143, los cuales los declara inconstitucionales. | |

**Detalle de los artículos anulados**

|  |  |
| --- | --- |
| Redacción original | Resolución de la Sala: se anulan las siguientes frases o disposiciones |
| **Artículo 32**.- Los trabajadores tienen derecho a las siguientes licencias con goce de salario conforme a sus turnos:  1. Por matrimonio: seis días hábiles.  2. Por matrimonio de un hijo dos días hábiles.  3. Por nacimiento de un hijo o hija se concederá cuatro días por licencia de paternidad.  4. Por fallecimiento de los padres: cuatro días hábiles.  5. Por fallecimiento de cónyuge o hijos: cinco días hábiles.  6. Por fallecimiento de un hermano: dos días hábiles.  En casos especiales, el Director de Área concederá hasta quince días naturales de permiso con goce de salario, conforme a su turno. Se encuentran dentro de estas circunstancias, la enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, o las causas de fuerza mayor o caso fortuito.  Se otorgará hasta un máximo de cinco días hábiles para el cambio de vivienda.  En todos los casos el trabajador estará obligado a justificar el permiso presentando la prueba idónea que así lo acredite”. | Del inciso 2. "Por matrimonio de un hijo dos días hábiles". En cuanto al permiso que se otorga en casos especiales no es inconstitucional siempre y cuando el dictamen médico fuere expedido por un médico de la Seguridad Social del Estado. |
| **Artículo 36**.- En los casos de incapacidad comprobada y amparada por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, con motivo de enfermedad o accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa reconocerá a los trabajadores un subsidio en dinero, que sumado al que pague la institución aseguradora, sea igual al 100% del salario que estuviese devengando el servidor.  En caso de incapacidad amparada por la Caja, durante los primeros tres días la Empresa reconocerá a los trabajadores un subsidio del 100%, que se calculará con base en el reporte del subsidio contenido en la última orden patronal emitida por la Caja.  Ese subsidio nunca será inferior al salario total del trabajador.  Para calcular el subsidio, la Empresa se ajustará a lo pagado por la Caja o el Instituto.  Tratándose de riesgos profesionales, en cuanto al plazo, se estará a lo dispuesto por el Código de Trabajo. Cuando por causa de enfermedad o accidente de trabajo resultare una incapacidad parcial permanente, la Empresa reubicará el trabajador en una función compatible con el nuevo estado físico, si no pudiere reubicarlo por situaciones atinentes al trabajador, se estará a lo que disponen el presente Convenio y el Código de Trabajo.  Asimismo, la Empresa cubrirá un cien por ciento del salario devengado, en carácter de subsidio, al trabajador que sufra incapacidad causada por accidente de tránsito, que no constituya riesgo profesional y cuando las respectivas pólizas no alcancen para cubrir este subsidio. | Del artículo 36, el último párrafo, en cuanto establece "Asimismo, la Empresa cubrirá un cien por ciento del salario devengado, en carácter de subsidio, al trabajador que sufra incapacidad causada por accidente de tránsito, que no constituya riesgo profesional y cuando las respectivas pólizas no alcancen para cubrir este subsidio". |
| **Artículo 86.-**El servicio de odontología se ajustará a los siguientes principios:  a) Los trabajadores y su núcleo familiar, conforme al artículo 85, que utilicen el servicio, deberán cubrir el costo de los materiales para el respectivo tratamiento | En el artículo 86 inciso a) cuando dice "... y su núcleo familiar..." |
| **Artículo 103**.- La Empresa destinará la suma de once millones doscientos treinta y cinco mil colones (¢11.235.000,00) para desarrollar un Plan de Becas en beneficio de sus trabajadores e hijos, conforme a la reglamentación dictada por la Comisión de Capacitación y Becas. | Del artículo 103, párrafo primero lo siguiente: "...e hijos..." |
| **Artículo 108**.- La Empresa destinará la suma de cinco millones seiscientos diecisiete mil colones (¢5.617.000,00) anuales, para la compra de útiles escolares de los hijos de los trabajadores.  Esa suma será entregada al Sindicato en el mes de enero de cada año y este deberá rendir a la Dirección de Recursos Humanos un informe detallado del destino dado a esa partida, dentro de los quince días hábiles siguientes al recibo de éste.  Las partes elaborarán un procedimiento, antes del mes de enero de 2010, de tal forma que la distribución de los útiles se haga en atención a la necesidad económica del beneficiario. | Totalidad del artículo 108 (ESTE ARTÍCULO HABÍA SIDO PREVIAMENTE DEROGADO) |
| **Artículo 105**.- La Empresa girará la suma de treinta y nueve mil trescientos veintidós colones (¢39.322) al trabajador que contraiga matrimonio. | Totalidad del artículo 105 (ESTE ARTÍCULO HABÍA SIDO PREVIAMENTE DEROGADO) |
| **Artículo 106**.- La Empresa girará la suma de veintiocho mil setenta y ocho colones (¢28.078) por el nacimiento de cada hijo del trabajador. Si concurriere la condición de dos trabajadores padres del hijo o hijos nacidos, sólo disfrutará de este derecho uno de ellos”. | Totalidad del artículo 106 (ESTE ARTÍCULO HABÍA SIDO PREVIAMENTE DEROGADO) |
| **Artículo 137**.- El Fondo de Ahorro, Préstamos, Vivienda, Recreación, y Garantía, creado por la Empresa y el Sindicato en la Convención Colectiva de Trabajo de 1978, continuará rigiéndose por los siguientes principios:  g) Su personal de Administración, Contabilidad, Asesoría Legal y Auditoría Interna, será pagado por el propio Fondo, pero asumido en un setenta y cinco por ciento (75%) por la Empresa. | El artículo 137 inciso g) en cuanto dispone que "Su personal de Administración, Contabilidad, Asesoría Legal y Auditoría Interna, será pagado por el propio Fondo, pero asumido en un setenta y cinco por ciento (75%) por la Empresa". |
| **Artículo 141.-** La Empresa otorgará conforme a la costumbre, servicio gratuito de transporte a sus trabajadores desde el centro de Limón hasta el lugar de trabajo y viceversa y de B-Line a la Refinería y viceversa para el traslado del personal de la cuadrilla de mantenimiento. Este servicio de igual forma podrá ser utilizado por dependientes directos de los trabajadores que vivan en el Barrio Los Cangrejos, Ciudadela 9 de Marzo (El Triunfo), cuando haya espacios disponibles. | El numeral 141 cuando dice "... Este servicio de igual forma podrá ser utilizado por dependientes directos de los trabajadores que vivan en el Barrio Los Cangrejos, Ciudadela 9 de Marzo (El Triunfo), cuando haya espacios disponibles. |
| **Artículo 142.-** Cuando el trabajador cese por cualquier causa en su contrato de trabajo por tiempo indefinido, la Empresa deberá pagarle el auxilio de cesantía conforme a las siguientes reglas:  (…)  d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio de veinticuatro (24) meses…. | Del artículo 142 el apartado d) "En ningún caso podrá exceder dicho auxilio de veinticuatro (24) meses..."; en cuanto fija montos superiores a un tope de doce años por auxilio de cesantía. |
| **Artículo 152.-**La Empresa continuando con su política de mantener el precio razonable de los alimentos que se expanden en sus sodas, cobrará doscientos colones (¢200,00) a partir del 1° de enero de 2010, y para los siguientes años, ese monto se aumentará sucesivamente en un diez punto siete por ciento (10.7%) sobre el valor inmediato y empezará a regir a partir del 1° de enero del año siguiente. | La totalidad del artículo 152. |