

Relaciones Laborales Instituto Costarricense de Electricidad



De la estabilidad a la incertidumbre

Características del sistema



- Régimen único y bien cohesionado: Regulación estatutaria.
- Filosofía “publicista”: Predominancia del estamento de empleo público.
- Carácter garantista: Estabilidad y progresividad.
- Gestión Negociada: Interlocución sindical fuerte.

Ley 8660 del 13 de agosto 2008



- Apertura del mercado de telecomunicaciones
- Consolidación del Grupo ICE
- Capítulo V: Consolidación de Derechos Laborales
 - **Artículo 32:** Ratificación del Estatuto.
 - **Artículo 33:** Ratificación de derechos y situaciones jurídicas consolidadas.

Ley 8660 del 13 de agosto 2008



ARTÍCULO 32.- Estatuto de personal

El ICE tendrá plena autonomía para administrar sus recursos humanos y disponer de ellos, **de conformidad con la legislación laboral, el Estatuto de personal y cualquier otro instrumento negociado por el ICE con sus trabajadores.** En materia de responsabilidad, sus servidores responderán conforme al Derecho público.

Se **ratifican la vigencia del Estatuto de personal** y la facultad del Consejo Directivo del ICE para dictar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, la creación de plazas, los esquemas de remuneración, las obligaciones y los derechos de los funcionarios y trabajadores del ICE.

En el caso de las empresas del ICE, se ratifica la facultad de la Junta Directiva de cada empresa para dictar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, la creación de plazas, los esquemas de remuneración, las obligaciones y derechos de los trabajadores; las que no obstan para la **celebración de negociaciones colectivas de acuerdo con la ley.**

Ley 8660 del 13 de agosto 2008

ARTÍCULO 33.- Derechos laborales y situaciones jurídicas consolidadas

Ratifícanse la vigencia, la plena validez y la eficacia de los derechos laborales, las situaciones jurídicas consolidadas y los beneficios socioeconómicos que tienen y han venido recibiendo los trabajadores del ICE, conforme a su Estatuto de personal; los de Radiográfica Costarricense Sociedad Anónima (Racsa), de acuerdo con su Reglamento de trabajo, y los de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL), según la convención colectiva, los que se mantendrán vigentes con la promulgación de esta Ley.

Dictamen 332-2009



Consulta del ICE

Empleados de las S.A. son funcionarios públicos?

Es posible el traslado de funcionarios intragrupo?

Vigencia de los derechos laborales?

Dictamen 332-2009



Respuesta de la PGR

- 1. El ICE es una empresa pública, por lo que sus trabajadores están sometidos a un régimen de empleo mixto.
- 2. Las S.A del ICE también tienen régimen de empleo mixto.
- 3. En aplicación de la TEPU, el traslado de un funcionario del ICE a una de sus empresas, puede implicar el reconocimiento de ciertos beneficios laborales a efectos de dar continuidad a la relación de empleo. Esto depende de las regulaciones laborales existentes en cada empresa, de forma que sólo podría reconocerse beneficios que sean otorgados por la S.A a la que se traslada el funcionario.
- 6. La aplicación de la TEPU, hace que resulte de aplicación a los trabajadores del ICE y sus empresas, la prohibición contenida en el artículo 586 del Código de Trabajo, por lo que al trasladarse un trabajador del ICE a una de sus empresas.

Administración 2014-2018



Proceso revisionista

- Desmantelamiento del sistema vigente.
- Gestión unilateral del sistema de Relaciones.
- Tendencia a la “privatización” del sistema.
- Pluralidad de estamentos laborales.

Administración 2014-2018



Desmantelamiento del sistema vigente

- Reestructuración organizativa
- Procesos revisionistas de eliminación de derechos
 - Reforma del Estatuto

Administración 2014-2018



Gestión unilateral del Sistema

- Marginalización de las organizaciones sindicales.
 - Reducción de espacios de negociación.
- Reticencia para atender el derecho de consulta

Administración 2014-2016



Tendencia a la “privatización”

- Reforma estatutaria a la baja.
- Flexibilización del régimen de despido
 - Promulgación del RAT
- Introducción del Salario único
 - Creación de S.A

Administración

2014-2108



Pluralidad de estamentos laborales

- Consolidación de empresas privadas
 - Gestión empresarial en red.
 - Deslocalización Interna
- Diversidad de regulación de Relaciones laborales del grupo.

Consecuencias



- Precarización del empleo.
- Aumento de la presión intragrupo para la reducción de costos laborales.
- Segmentación de la fuerza laboral.
- Enervación de la acción sindical.

Causas



- Apertura del mercado: Contexto económico y comercial de competitividad.
- Campaña de ataque contra el empleo público.
- Política de reducción de costos enfocada en el R.H.
- Problemas endógenos del movimiento sindical.

Retos y Acciones



- Promover la oposición a las políticas de competitividad basadas en la reducción de costos laborales.
 - Defender la vigencia del Estatuto de Personal.
- Promover acciones encaminadas a la uniformidad de condiciones laborales del grupo ICE.
 - Fortalecer la acción sindical: cambio de modelo.
- Promover un modelo de negociación colectiva intragrupo.

Final



¡Muchas gracias por la
atención prestada!