



# La Hoja del Miércoles

PUBLICACIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES/AS DEL INA (SITRAINAINA)



Volumen 255—Año 32

Correo Electrónico:  
SITRAINAINA@ina.ac.cr

23 de febrero de 2022

Telefax: 2220-2480 - Telf. Interno: ext.6200 - [www.sitrainacr.org](http://www.sitrainacr.org)

## **SOBRE LA AUSENCIA DE NEGOCIACIÓN Y EL PLIEGO DE PETICIONES PARA LA CONFORMACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN DE EMPLEO DEL INA**

Compañeros y Compañeras. El día de hoy quisiéramos iniciar con una invitación a la imaginación. **¿Qué pensarían ustedes que sucedería en las siguientes circunstancias?** Usted y yo tenemos una finca y mantenemos diferencias en el modo mediante el cual queremos administrarla. Debido a estas diferencias, yo le digo que quiero que nos sentemos a negociar y que para que lo hagamos usted me extienda un pliego con los requisitos que usted pide para sentarse en una mesa de negociación. Usted ve como un gesto de buena voluntad mi invitación y me extiende un pliego de petitorias para negociar la administración de la finca. Luego de esto, usted se comunica conmigo varias veces para ver qué pasó con el pliego de peticiones, pero no hay respuesta de mi parte ni se inician las negociaciones. Varios meses después, yo aparezco con un contrato en borrador que comprende tres partes. Le digo que sus peticiones fueron tomadas en cuenta y que esos son los resultados. Le entrego el borrador de una de las tres partes para que haga observaciones en diez días. Finalmente, salen publicadas las tres partes del contrato de las cuales incluso de aquella a la que usted hizo observaciones tiene cambios que usted no conoció. Al final de todo, yo le digo a nuestros amigos que usted fue parte de la negociación: **¿cómo se llama la obra?**

Volviendo a la realidad, una vez que la Ley 9931, la cual modifica la Ley 6868 o la Ley Orgánica del INA fue publicada en *La Gaceta* del 29 de enero de 2021, SITRAINAINA fue invitada a una reunión en la cual la Presidencia Ejecutiva manifestó su interés de que esta organización sindical fuera parte de la mesa de negociación del nuevo régimen de empleo del INA. Ante esto, **se nos pidió un pliego de condiciones que como organización sindical solicitábamos para entrar en esa mesa de negociación. Sin embargo, a lo largo de todo el 2021 no se nos convocó a ninguna mesa de negociación y no fue sino hasta diciembre que se nos brindó un borrador del Reglamento Autónomo de Servicios** y se nos dio diez días para que hiciéramos observaciones. No se nos facilitó un borrador del Manual de Clases Institucionales ni del Escalafón Docente, de los cuales nos dimos cuenta con su publicación en *La Gaceta* y en las Actas de la Junta Directiva. Esto a pesar de que, como se verá más adelante, SITRAINAINA solicitó:

Se deberá realizar un nuevo manual de puestos, mismo que definirá técnicamente cada uno de los puestos que se desempeñan en el INA, para la realización de dicho manual **se creará una comisión donde se deberá incluir a SITRAINA** y que además contará con la contratación de asesores con experiencia comprobada para la confección y aplicación del manual.

Como un acto de transparencia, la *Hoja del Miércoles* del día de hoy transcribe literalmente el pliego de peticiones que hizo SITRAINA **para sentarse a negociar y no para que fueran tomadas en cuenta, desde la perspectiva de la Administración, en la redacción unilateral del nuevo régimen de empleo.** A modo de ejemplo, SITRAINA solicitó que una empresa realizara un estudio de mercado que evidenciara como nuestros salarios están por debajo de los de otras entidades públicas y privadas con funciones similares, pero no pidió que una empresa privada confeccionara el escalafón salarial ni el manual de clases del INA.

Sin más preámbulo, les dejamos con el oficio **SITRAINA – 022 – 2021** del 9 de abril de 2021:

La Uruca, 09 de abril del 2021  
**SITRAINA – 022 – 2021**

Sr. Andrés Romero Rodríguez

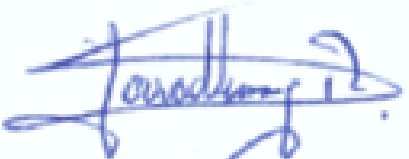
Presidente Ejecutivo, INA

Estimado señor;

Reciba un cordial saludo de SITRAINA, con el mayor de los respetos y ante la solicitud de esta Presidencia Ejecutiva el Pliego de Condiciones que deberán respetarse a fin de participar en el proceso de creación y aprobación de la Nueva Normativa de Trabajo que regirá en el INA como consecuencia de la aprobación de la Ley de Modernización del INA.

Agradecemos la atención;

P/ Junta Directiva SITRAINA



**RICARDO JARA NÚÑEZ**

## **PLIEGO DE CONDICIONES**

El Sindicato de Trabajadores del INA, hace del conocimiento de las autoridades del INA y las personas trabajadoras del INA del pliego de condiciones mínimas que deberán respetarse a fin de participar en el proceso de creación y aprobación de la Nueva Normativa de Trabajo que regirá en el INA como consecuencia de la aprobación de la Ley de Modernización del INA, hacemos entrega del presente documento a solicitud de la Administración, quien deberá valorar si lo aquí establecido puede respetarse.

### **Estabilidad laboral**

- I. Resulta indispensable que cualquier normativa que se promulgue garantice a todas las personas trabajadoras la estabilidad en su trabajo, ya sea como derecho subjetivo, en caso de personas trabajadoras en propiedad, o estabilidad relativa, en caso de personas trabajadoras interinas que ocupen una plaza vacante y estabilidad impropia a aquellas personas trabajadoras interinas nombradas en sustitución de un titular, en cuyo caso dicho nombramiento está subordinado a que el titular regrese a su plaza.
- II. Todos los nombramientos se basarán en idoneidad, antigüedad y evaluaciones de desempeño
- III. Deberá garantizarse que para cualquier nombramiento en propiedad las personas trabajadoras deberán cumplir con un proceso de selección o concurso, los cuales serán internos prioritariamente y en ellos gozará un factor importante la antigüedad en el puesto y en el centro de trabajo. En los casos de procesos de selección o de concurso, se le dará carácter prioritario a las personas trabajadoras que se encuentren en condición de interinos, respetando su idoneidad, antigüedad y las evaluaciones de desempeño.
- IV. Es indispensable que se establezca dentro de la normativa que solo podrá ser despedida la persona trabajadora sin responsabilidad patronal, si existe justa causa con base en las normas establecidas para ello, previa tramitación del procedimiento administrativo, mismo que deberá cumplir con todas las garantías de la Ley General de la Administración Pública, sin obviar ninguna de sus instancias, estableciéndose la realización de la audiencia oral y privada como parte medular del procedimiento, y donde deberá garantizarse la posibilidad de apelar la decisión ante la Junta Directiva del INA, siendo este el Órgano que tome la decisión final.

### **Jornada de Trabajo**

Deberá mantenerse una jornada de trabajo de 40 horas semanales en jornada diurna, y 37 horas en jornada mixta. Se trabajarán 5 días a la semana y se garantizarán 2 días de descanso por semana, prioritariamente el horario de trabajo será de lunes a viernes de 7 a 3, descanso los sábados y domingos, en casos muy calificados y con la aprobación previa de la persona trabajadora este horario podrá ser modificado.

En caso de que se establezcan jornadas de trabajo distintas a las aquí estipuladas únicamente serán aplicables para plazas nuevas.

### **Días feriados, asuetos y vacaciones**

La institución deberá respetar todos los feriados y asuetos que se establezcan en la normativa laboral ordinaria y en los distintos decretos ejecutivos que se promulguen sobre el particular.

Con relación a las vacaciones, para SITRAINA este punto es innegociable, el INA deberá respetarse como mínimo el mismo sistema de vacaciones que existe en la actualidad tanto en el Reglamento Autónomo de Servicios como en la Convención Colectiva vigente, sistema de vacaciones que fue establecido por medio de Acuerdo Conciliatorio debidamente homologado judicialmente desde el año 1982.

Estableciéndose;

### **VACACIONES COLECTIVAS:**

Personal Docente: 3 días en Semana Santa, 5 días en julio y 5 días en diciembre.

Personal Técnico Docente: 3 días en Semana Santa y 5 días en julio.

Todo el personal del INA: 3 días en Semana Santa.

### **VACACIONES ORDINARIAS:**

- a. De 15 días hábiles, si han prestado servicios durante 50 semanas.
- b. De 20 días hábiles, si han prestado servicios durante no menos de 6 años.
- c. De 26 días hábiles, si han prestado servicios durante no menos de 11 años.
- d. De 30 días hábiles, si han prestado servicios durante no menos de 16 años

### **Reconocimiento de antigüedad (Anualidades)**

Se deberá crear un sistema de reconocimiento de la Antigüedad laboral de forma tal que personas nombradas en propiedad o interinamente, para efectos de aumento anual reciban un reconocimiento por antigüedad de todo el tiempo laborado para la Institución u otras entidades del sector público.

### **De la escala salarial y manual de puestos**

Se deberá realizar un nuevo manual de puestos, mismo que definirá técnicamente cada uno de los puestos que se desempeñan en el INA, para la realización de dicho manual se creará una comisión donde se deberá incluir a SITRAINA y que además contará con la contratación de asesores con experiencia comprobada para la confección y aplicación del manual.

Para la realización de la nueva escala salarial, la institución se compromete a realizar la contratación de una empresa especializada y con experiencia comprobada que realice un

estudio de mercado, donde se incluyan las instituciones homologas al INA, incluyendo las Universidades Públicas.

En la nueva normativa se deberá garantizar que el INA mantendrá una política de empleo y salarios que garantice un sistema salarial moderno, equitativo y equilibrado en la búsqueda de hacerlo justo y competitivo dentro de las posibilidades financieras de la institución. Además, debe establecerse que el INA semestralmente deberá revisar la competitividad salarial y compartir información relacionada que se disponga del comportamiento del mercado salarial, además de aplicar los aumentos por costo de vida que apruebe el Poder Ejecutivo, adicionalmente debe quedar debidamente establecido que cada tres años se realizará una actualización global de la escala salarial, donde nuevamente se deberá realizar un estudio de mercado incluyendo todas las instituciones homologas al INA, y dicha actualización únicamente será aplicable en lo que beneficie a las personas trabajadoras, se deberá garantizar que no es posible un detrimento en los ingresos de las personas trabajadoras.

### **Salario escolar**

El INA continuará pagando a las personas trabajadoras en el mes de enero de cada año, el salario escolar calculado sobre los salarios ordinarios y extraordinarios devengados desde el primero de enero al 31 de diciembre de cada año.

### **Cancelación de derechos laborales**

Es indispensable que se establezca reglamentariamente que toda persona trabajadora que se jubile recibirá la liquidación de vacaciones, aguinaldo, salario escolar y auxilio de cesantía que le corresponda, al mes siguiente del retiro.

### **Subsidio por incapacidad**

Se debe garantizar que las personas funcionarias continuarán gozando del subsidio por incapacidad como mínimo con las mismas condiciones que actualmente regula el artículo 39 del Reglamento Autónomo de Servicios del INA.

### **Licencias por Maternidad, Lactancia y Paternidad**

Deberá el INA respetar la normativa nacional que regule las licencias de Maternidad y Lactancia en los términos que el Código de Trabajo establece y adicionalmente el INA creará una licencia remunerada por parto múltiple de 30 días remunerados por cada hijo adicional nacido y además una licencia de paternidad no menor a 30 días naturales por cada hijo nacido.

Cuando se trate de procesos de adopciones legales de menores de edad se deberán aplicar las mismas normas descritas anteriormente.

### **Otras Licencias**

El INA deberá garantizar que como mínimo mantendrá las Licencias estipuladas en el artículo 37 del actual Reglamento Autónomo de Servicios del INA.

### **Pago de viáticos y Zonaje**

Deberá mantenerse el reconocimiento de gastos por concepto de viaje y transporte en los montos que fije el “Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte para Funcionarios Públicos”, o eventualmente la normativa que lo sustituya.

Así también se debe garantizar que toda persona trabajadora que sea trasladada a otro lugar distinto al de su domicilio o del que fue contratada, con una permanencia de más de 180 días en forma continua, tendrá derecho a un sobresueldo denominado "zonaje", que será cancelado de conformidad con el respectivo reglamento.

### **Reserva de participación**

Como indicamos líneas atrás, lo aquí establecido son aspectos indispensables para SITRAINA dentro de la relación de empleo del INA y las personas trabajadoras, y en caso de que la Administración lo acepte participaríamos dentro del proceso de construcción de la nueva normativa, siempre y cuando se nos otorgue voz y voto dentro del proceso.

Así también debemos dejar en manifiesto que, si durante el proceso de construcción SITRAINA considera que lo aquí establecido no se respeta o bien que se violentan los valores y principios Sindicales con la normativa propuesta por la Administración en ese momento se comunicará al INA y a las personas trabajadoras que SITRAINA se retirará del proceso, y se publicarán los motivos de este retiro.

## SITRAINAINFORMA

*Martes 1 de marzo de 2022, 4:00 pm*

Compañeros y Compañeras, les invitamos cordialmente a nuestro próximo programa de SITRAINAINFORMA, en el cual podrán encontrar un análisis crítico y estructural de los resultados de la primera ronda electoral, esto de acuerdo con la perspectiva del BUSSCO, en una exposición realizada por Jorge Coronado. Recuerden que pueden ver este programa en vivo o en diferido en nuestro Sitio Web [www.sitraina.org](http://www.sitraina.org) o en nuestra Página de Facebook <https://www.facebook.com/SitrainaCR>



**SITRAINAINFORMA**  
Síguenos todos los martes a las 4:00 pm

  @SitrainaCR

[www.sitraina.org](http://www.sitraina.org)

**Por un país con mayor justicia  
social**

**BUSSCO: ANÁLISIS DE LOS  
RESULTADOS DE LA PRIMERA  
RONDA ELECTORAL**



MARTES 1 DE MARZO  
**JORGE CORONADO**  
ASESOR DEL BUSSCO

**Mientras haya injusticia... Habrá Sindicalismo...**


## OBITUARIO DEL MES



SITRAINA lamenta el fallecimiento de la  
señora madre de nuestra compañera Flory  
Sánchez Matamoros

**Trinidad Saborío Matamoros**


paz a sus restos y fortaleza  
a amigos y familiares



SITRAINA lamenta el fallecimiento del señor  
padre de nuestro compañero Estarling Guzmán  
Rubí

**Jesús Guzmán León**

paz a sus restos y fortaleza  
a amigos y familiares



SITRAINA lamenta el fallecimiento del señor  
padre de nuestra compañera Jenny Castro Ulloa

**Jorge Enrique Castro Monge**

paz a sus restos y fortaleza  
a amigos y familiares







SITRAINA lamenta el fallecimiento de la  
señora madre de nuestro compañero Claudio  
Murillo Agüero

## **Ligia María Agüero Ocampo**

paz a sus restos y fortaleza  
a amigos y familiares



SITRAINA lamenta el fallecimiento de la  
señora madre de nuestro compañero Claudio  
Murillo Agüero

## **Ligia María Agüero Ocampo**

paz a sus restos y fortaleza  
a amigos y familiares





## Comunicación SITRAINA

---



6340-0176



sitrainainforma@gmail.com



@SitrainaCR



Comunicación SITRAINA



@SitrainaCR



## Contactos SITRAINA

---

### **Secretaría General**



RjaraNunez@ina.ac.cr

### **Fiscalía**



fiscaliasitraina@gmail.com

### **Asesoría Legal**



asesorialegalsitraina@gmail.com