



# La Hoja del Miércoles

EDICIÓN ESPECIAL

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



**Volumen 256—Año 32**

Correo Electrónico:  
[SITRAINAINA@ina.ac.cr](mailto:SITRAINAINA@ina.ac.cr)

**28 de febrero de 2022**

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

## EDICIÓN ESPECIAL

*Como una muestra más de transparencia de SITRAINAINA, y reiterando que como organización sindical no fuimos parte de la negociación ni confección del Manual de Clases Institucionales ni del Escalafón Salarial y que tuvimos unos pocos días en diciembre de 2021 para analizar un borrador del Reglamento Autónomo de servicios; en esta edición especial de la Hoja del Miércoles, les hacemos llegar un análisis estructural de las observaciones que realizó SITRAINAINA a ese documento en borrador, tanto de aquellas que fueron tomadas parcial o totalmente en cuenta, como de aquellas modificaciones que aparecieron en el reglamento oficial y que SITRAINAINA no tuvo conocimiento.*

## ESTUDIO DEL REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIOS DEL INA

### 1. Introducción

Con la entrada en vigencia de la Ley 9931, una reforma de fondo a la Ley 6868 o la Ley Orgánica del INA, firmada por Carlos Alvarado Quesada en enero de 2021, comienza a correr el plazo de un año para que la Administración defina el Régimen de Empleo del INA, lo cual implica una modificación del Reglamento Autónomo de Servicios, el Manual de Clases Institucionales y el Escalafón Salarial.

A finales de diciembre de 2021, SITRAINAINA recibió de parte de la Administración un borrador de la propuesta del Reglamento Autónomo de Servicios para que en un plazo de 10 días hiciéramos las observaciones correspondientes y las enviáramos para ser consideradas en el documento definitivo. No recibimos para hacer este mismo proceso el Manual de Clases Institucionales ni la propuesta de Escalafón Salarial.

A pesar del corto tiempo con el que contamos para revisar el reglamento, nos asesoramos con distintas personas especialistas en Derecho y realizamos algunas observaciones de fondo al borrador con el que contamos. De estas observaciones

una gran mayoría fueron tomadas en cuenta total o parcialmente y algunas no. Finalmente, es importante informar que el documento final del Reglamento Autónomo de Servicios, publicado en el diario oficial *La Gaceta* del 24 de enero de 2022, posee modificaciones que SITRAINA no conoció, ya que no se encontraban en el borrador que sometieron a nuestra consulta.



## La OIT define el acoso laboral como

*“toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.*

☎ 2210 6200  
✉ [sitraina@ina.ac.cr](mailto:sitraina@ina.ac.cr)  
✉ [asesorialegalsitraina@gmail.com](mailto:asesorialegalsitraina@gmail.com)  
🌐 [www.sitraina.org](http://www.sitraina.org)

📞 6340 0176  
📘 @SitrainaCR  
📺 Comunicación SITRAINA  
📷 @SitrainaCR



Para aclarar esos aspectos, a continuación les presentamos un cuadro en el cual diferenciamos con colores:

- a) aquellos textos que no conocimos en el borrador que se nos dio para que realizáramos observaciones (ROJO),
- b) las observaciones que hizo SITRAINA y fueron incluidas (AZUL),
- c) las observaciones que realizamos y no fueron incluidas (MORADO)

Para mayor detalle y transparencia, puede consultar una transcripción del Reglamento Autónomo de Servicios con las marcas especificadas en cada color [en este enlace](#).

Antes de presentar la tabla, es necesario aclarar que el hecho de que un artículo o un inciso esté marcado en color no quiere decir que todo el texto haya sido cambiado, sino que en su redacción existen diferencias sustanciales en función del color que lo indica. Además, no hemos contabilizado, aunque en la transcripción del reglamento sí hemos demarcado, algunas diferencias de forma, como estilos de redacción, por ejemplo, cambiar “funcionarios” por “personas funcionarias”, etc.

<b>CAMBIOS DEL REGLAMENTO Y OBSERVACIONES DE SITRAINIA</b>	
Considerando 3 es nuevo	
Artículo 5, incisos a), b), f), g), j), m) o), s), x)	
Artículo 6 inciso e)	
Artículo 9 inciso b)	
Artículo 10 ii)	
Artículos 11, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 22, 24, 26	
Artículo 30 incisos a) y d)	
Artículos 32, 33, 34, 39, 40, 41, 42	
Título II. Capítulo II - Cambia el nombre del título	
Artículos 47, 49, 50, 51, 53, 54, 57, 61, 69, 70, 72, 75	
Título II. Capítulo V - Cambia el nombre del título	
Artículo 86	
Artículo 87 inciso c) es nuevo	
Artículos 88, 92, 94, 100, 120, 127	
Artículo 130 incisos d), e) son nuevos	
Artículo 131 nuevo	
Artículos 132, 133, 136, 138, 139, 140, 141 147	
Transitorio I	
Transitorios II, III, IV y VI son nuevos	

## 2. Síntesis de los principales resultados del análisis del Reglamento Autónomo de Servicios

### 2.1 Puntos donde se considera y no se considera las observaciones hechas por SITRAINIA al borrador del reglamento

En el Artículo 5, inciso a), se brinda la definición de “clases de puestos”. Al respecto, el Sindicato recomendó dos cosas: a) “exigir a quienes hayan de ocuparlos (los

puestos para cada clase) los mismos requisitos de preparación académica, experiencia, conocimientos, etc.”; b) asignarles una misma remuneración.

La primera observación pretende cerrar portillos que puedan presentar vacíos normativos para favorecimientos a personas que no cuenten con los requisitos necesarios para una clase de puestos específica, pero no fue tomada en cuenta en la redacción del artículo. La segunda observación va dirigida a blindar los derechos laborales de las personas trabajadoras y sí fue tomada en cuenta por la Administración en el documento final del reglamento.

El inciso b) del mismo artículo se titula “Clasificación y Valoración de Clases de Puestos”. En este punto, SITRAINA propuso que esto se definiera como un “sistema mediante el cual se evalúan y ordenan de forma sistemática los diferentes tipos de tareas” y no un “instrumento técnico”, esto debido a que un sistema es un diseño más complejo que un mero instrumento y brinda mayores pautas de regulación. Sin embargo, la observación no fue tomada en cuenta.

En ese mismo inciso se incluyó en parte una observación del Sindicato, la cual busca siempre mecanismos de regulación y control para que este “instrumento técnico” tome en cuenta factores tales como “deberes y obligaciones, naturaleza y grado de dificultad, nivel de responsabilidad, preparación académica, conocimientos de otra índole, experiencia, habilidades y destrezas que debe poseer quien lo ejerza”

En este mismo artículo, se incluye el inciso m), el cual se corresponde con una definición que SITRAINA sugirió añadir: la de “Persona Docente”.

En el Artículo 6, referente a las obligaciones del INA, el documento final añade el inciso e) por recomendación de SITRAINA: “promover la carrera administrativa sin discriminación en igualdad de oportunidades para tanto en el Servicio Autónomo del INA como en el Servicio Civil”. Esto busca proteger los derechos de las personas que no se trasladen al nuevo régimen de empleo y que deseen realizar carrera administrativa.

Al Artículo 20, dedicado al escalafón salarial, se le añade por recomendación de SITRAINA, “tomando como base mínima el percentil 50, asimismo, se deberá contar con el respectivo sistema de clasificación y valoración de puestos”. Esto garantiza que nuestros salarios tengan un mínimo decente en relación con el mercado.

El Sindicato solicitó que en el Artículo 21, dedicado a revisiones y ajustes salariales, se señalara la existencia de la Comisión de Salarios y la obligatoriedad de que se realice el trámite de consulta ante esta instancia; pero esta observación no fue incluida en la redacción final del documento.

El Artículo 24 se refiere a las personas que permanecerán en el Régimen del Servicio Civil y para asegurar los derechos de estas personas se incluyó en la redacción final esta observación de SITRAINA: “Estas personas servidoras en el

Servicio Civil mantendrán todos los derechos, condiciones y beneficios laborales establecidos en el Reglamento Autónomo de Servicios y cualquier otra disposición dictada por la Junta Directiva, previas a la vigencia de este Reglamento y conforme a la legislación vigente”.

En el Artículo 39, referente al registro de oferentes, se incluyó una observación de SITRAINA para que no fuera solamente a través de las ANE que se realizara el registro respectivo: “asimismo, las personas podrán realizar el registro en la plataforma ane.cr, de forma presencial en la Unidad de Recursos Humanos o en las localidades que esta defina”.

De manera similar, en el Artículo 40, inciso a), por recomendación de SITRAINA se agregó “Las personas servidoras interesadas en actualizar sus datos en el registro de elegibles podrán hacerlo en la Unidad de Recursos Humanos y en este registro”.

Al respecto del Artículo 41, dedicado a los concursos, SITRAINA hizo una observación que no quedó patente en el documento: “Actualmente en otras instituciones donde conviven dos regímenes es común que los concursos internos sean promovidos respetando las condiciones salariales de todas las personas trabajadoras, sin que exista discriminación ni una coacción para realizar un cambio de condiciones. Bajo esta línea, considera esta representación que la única forma de conservar y resguardar la equidad entre las personas trabajadoras que permanezcan en el régimen del Servicio Civil y aquellas que laboren en el régimen Autónomo del INA es agregando en el artículo 41 el siguiente párrafo final: *“(…) Los concursos internos y externos saldrán en la modalidad del esquema de salario compuesto y global.”*”

En el Artículo 49, para el nombramiento de las personas en el cargo de Gerencia General, Subgerencias, Auditoría Interna y Subauditoría, SITRAINA recomendó que, para una mayor transparencia, se solicitara como requisito la publicación del concurso en un medio de comunicación masiva. Sin embargo, en la redacción final solo se pide que sea publicado en las redes sociales de la institución.

En el Artículo 92, referente a las licencias por gravidez, se sostiene que estas se deben tramitar por medio del jefe inmediato, por lo menos con 15 días hábiles de anticipación a su retiro. A esto se le añadió una observación del Sindicato: “Esto salvo excepciones con la debida justificación médica certificada, en cuyo caso se deberá dar aviso y tramitar la licencia en un plazo razonable”.

Al Artículo 120 que trata sobre la prescripción, se añadió la siguiente observación de SITRAINA: “En los casos en que la sanción deba estar precedida de un procedimiento administrativo, dicho procedimiento interrumpirá el plazo. Por lo cual, el cómputo del plazo de prescripción se reiniciará a partir de la finalización de dicho procedimiento.” Esto último con el fin de que los procedimientos que acuerpamos como sindicato para defender a las personas trabajadoras de las injusticias sufridas en el ámbito laboral, corran un menor peligro de prescribir y dejar sin justicia casos particulares.

En el Artículo 138, dedicado al informe del Consejo Superior Disciplinario del INA en casos de despido, se acató una observación de SITRAINA que le brinda una instancia más a la persona trabajadora afectada: “Asimismo, el Consejo dará audiencia a la persona servidora investigada para que esta brinde sus conclusiones”

## **2.2 Algunos cambios que no estaban en el borrador sometido a consulta de SITRAINA**

En el Artículo 5, inciso o), se agrega entre las personas de confianza a la Persona Jefa del Despacho de la Presidencia Ejecutiva y la categoría de “persona asesora profesional” se subdivide, como se hará a lo largo del documento, en “persona asesora profesional bachiller” y “persona asesora profesional licenciada” (Véase también en los Artículos 14 y 50).

En el Artículo 12, referente a las acciones de personal, se especifica que es la Presidencia Ejecutiva la que debe confeccionar la resolución respectiva, cuando el acto legalmente deba ser motivado. Esto no se especificaba en el borrador sometido a consulta Sindicato.

En el Artículo 13, en lo que concierne a la creación de las plazas nuevas, el documento sometido a consulta del Sindicato indica que la solicitud de su creación deberá ser justificada por las jefaturas y tramitada ante la Unidad de Recursos Humanos, pero en el reglamento se establece que este trámite debe realizarse ante la Presidencia Ejecutiva.

En el Artículo 15, referente a las plazas subsidiarias, se añade que la creación de estas, bajos los supuestos estipulados en el artículo, “no requerirá aprobación, será automática”.

El Artículo 17, dedicado al manejo del expediente personal, sostiene en el reglamento oficial que, además, de “personas funcionarias autorizadas por la Unidad de Recursos Humanos”, las Autoridades Superiores, la Asesoría Legal y la Auditoría Interna podrán examinar el expediente personal de las personas trabajadoras sin la autorización de la persona supervisada.

El Artículo 26 en el documento sometido a consulta de SITRAINA tenía como título “Decreto de salarios mínimos” y en la redacción final aparece como “Escala de sueldos de la Administración Pública”. Además, para el caso de las personas sujetas al Servicio Civil se harán conforme a la Escala de Sueldos de la Administración Pública y no al Decreto de Salarios Mínimos, como aparecía en el borrador.

En el Artículo 32 del borrador decía que “la información del Manual de Cargos...” y no “la información del Manual de Clases Institucionales”, “será de aplicación obligatoria para determinar la idoneidad de las personas candidatas elegibles para llenar las plazas vacantes en la institución”

En el borrador estudiado por SITRAINA, los Artículos 33 y 34 se referían solamente a la “reclasificación de puesto”, pero en el documento final se refieren también a “recalificación” y “reasignación de puesto”.

En el borrador estudiado por SITRAINA, de acuerdo con el Artículo 69, las personas servidoras excluidas de la jornada ordinaria son las jefaturas y las personas servidoras en gira, pero en el documento final no se refiere a estas sino a las personas servidoras de confianza. En esta misma línea, el texto final contempla que las personas servidoras de confianza quedan excluidas de llevar el registro de asistencia (Artículo 75), lo cual no estaba en el borrador estudiado por el Sindicato.

En el borrador, el Artículo 86 sostiene que las becas se regirán por el *Reglamento de Becas y Préstamos para Funcionarios y Empleados del INA*, pero en el reglamento sostiene que se regirá por el *Reglamento para la administración de la capacitación, formación profesional y especialización de las personas funcionarias del instituto nacional de aprendizaje*.

El Artículo 18 sostiene que las licencias sin goce de salario que excedan de un mes podrán ser autorizadas por la Gerencia General, mientras que en el borrador daba esta potestad a la Presidencia Ejecutiva.

### ***2.3 Observaciones finales hechas por SITRAINA a la Presidencia Ejecutiva, referentes al borrador del reglamento***

A continuación se presentan algunas observaciones realizadas por SITRAINA a la Presidencia Ejecutiva, en el documento mediante el cual le comunica las observaciones anteriormente analizadas:

“Finalmente, SITRAINA echa de menos dentro de la propuesta de Reglamento Autónomo de Servicio del INA normativa relativa a la política salarial que se implementará a nivel institucional.

Como se señaló líneas atrás con relación al artículo 20 de la propuesta, es indispensable que se establezca una medida de posición mínima, pero de la misma forma consideramos preciso que se incluyan conceptos básicos para una adecuada interpretación de la norma, como lo son el concepto de competitividad y de mercado, más aún si partimos del hecho de que el INA es una institución con mercado reducido y complejo...

Por otra parte, dada la realidad que deberá enfrentar el INA a partir de la vigencia de este reglamento resulta necesario que se establezca una política salarial que respete el principio de relación entre salario global y salario más pluses, esto a fin de no generar amplias brechas que pudieran perjudicar el ambiente laboral.

Así también dentro de la política salarial que se regule deben incluirse elementos del salario variable o pago de comisiones, lo anterior por ser un mecanismo de remuneración salarial admitido en nuestro ordenamiento jurídico por los artículos 164 y 168 del Código de Trabajo, normativa complementaria y supletoria al régimen de empleo público, es decir que excluir esta regulación dentro de la normativa salarial actual genera una violación a los derechos de las personas trabajadoras del INA.

Por otro lado, se habla dentro de la regulación propuesta de la realización de estudios de mercado para el establecimiento y actualización de los salarios, pero consideramos indispensable que se regule la transparencia con la que se realizarán dichos estudios, la participación y acceso que tendrán las personas trabajadoras a los mismos, aquí requerimos con especial atención la participación del Sindicato SITRAINA en este proceso.”





## 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