



La Hoja del Miércoles

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



Volumen 302—Año 32

Correo Electrónico:
SITRAINAINA@ina.ac.cr

2 de noviembre 2022

Telefax: 2220-2480 - WhatsApp: 8448 1450 www.sitrainacr.org

LOS ATAQUES EN CONTRA DEL INA CONTINÚAN

El INA ha venido siendo golpeado por una oleada de medidas neoliberales sin precedentes en la institución. En semanas pasadas conversamos un poco sobre las implicaciones de la reforma a la Ley del INA, pero esa no es la única medida en que se está actuando en contra de la Institución.

Con la creación e implementación de la ANE, proyecto estrella de Andrés Romero, ex presidente ejecutivo del INA, la Institución continúa transformándose, esta vez en parte de una bolsa de empleo, como cualquier otra bolsa de empleo, pero que coloca al INA como una de las posibles fuentes de capacitación para las personas que se inscriben en las ANE para buscar empleo. Esta instancia va muy de la mano con las becas INA + CAPAZ, ya que les sugieren a las personas que ameritan capacitarse en x cosa para ser más competitivas en el mercado laboral y ofrecen una serie de opciones para hacerlo, siendo el INA solamente una de ellas.

Otro tanto sucede con nuestros presupuestos; para la atracción de inversión extranjera, se incentiva a las nuevas zonas francas fuera del GAM con el no pago por 10 años de una parte significativa del presupuesto del INA, tal y como consta en el Artículo 15 de la Ley 6868 o la Ley Orgánica del INA:

Los patronos de las empresas de zonas francas nuevas ubicadas fuera de la Gran Área Metropolitana pagarán un uno por ciento (1%) del monto total de sus planillas de salarios mensuales durante los primeros diez (10) años de operación. Para estos efectos, el año uno será establecido en el respectivo acuerdo de otorgamiento del régimen. A partir del año once (11) de operación quedarán sujetos al porcentaje general aplicable a los patronos del sector privado, salvo las excepciones establecidas por esta ley. Para todos los efectos del presente párrafo se aplicarán las condiciones, excepciones y requisitos indicadas en el inciso 2 del artículo 6 de la Ley de Fortalecimiento de la Competitividad Territorial para promover la atracción de inversiones fuera de la Gran Área Metropolitana (GAM).

No contentos con eso, los esbirros neoliberales pretenden ampliar aún más la cobertura de esta ley a los cantones de Occidente (San Ramón, Palmares, Naranjo, Sarchí y Grecia), esto mediante el proyecto de ley 23 137.

Otro proyecto que tiene que ver con el INA es el 23395 que pretende conformar centros de formación técnico-profesional en las Zonas Francas, mediante convenios con universidades públicas y privadas, el INA y otros institutos, para la acreditación de las personas trabajadoras. Ahora bien, estos centros ameritan de tecnología de punta y gran inversión y esperamos que esto no recaiga también en la institución.

Como pueden ver, el plato está servido y las transformación del INA es una realidad que se está gestando. No podemos quedarnos quietos y permitir que el desmantelamiento de la institución continúe, ya que no solamente nuestro trabajo y nuestros salarios es lo que está en juego. El INA como un todo y ese sello de calidad que posee nuestra propia formación pende de un hilo y ese hilo está cada vez más tenso y podría reventarse en cualquier momento.



CONOZCAMOS MÁS SOBRE LA CONVENCION COLECTIVA: SOBRE LOS TIEMPOS DE ALIMENTACION

El artículo 23 de la Convención Colectiva y el artículo 70 del Reglamento Autónomo del INA indica los tiempos para alimentación y que se detallan de la siguiente manera:

Tiempo para alimentación: Las personas trabajadoras de la Institución tendrán derecho a dedicar los siguientes tiempos de alimentación, considerándose este tiempo como parte de la jornada laboral:

a. Jornada diurna: cuarenta y cinco minutos para el almuerzo y quince minutos para un refrigerio.

b. Jornada mixta: sesenta minutos dedicados a la alimentación.

c. Jornadas semanales acumulativas: Cuando se implemente una jornada acumulativa en la que se distribuyan los cinco días laborables en un número menor de días, el tiempo de descanso se ampliará por día de manera proporcional.

d. Jornada con tiempo extraordinario: Quince minutos por cada cuatro horas extraordinarias o su proporción.

¿Puedo salir libremente de las instalaciones de trabajo en mi tiempo para alimentación?

La respuesta corta es NO.

Bajo el escenario descrito anteriormente, es necesario analizar varias normas, entre ellas lo establecido en El Reglamento Autónomo en su artículo 68, y revisando lo dispuesto también en el artículo 143 del Código de Trabajo, la jornada de los trabajadores del INA es *ordinaria, continua y acumulativa de ocho horas diarias de lunes a viernes ...*"

El Ministerio de Trabajo ha definido de continua como: *"de manera seguida, sin interrupción"* y acumulativa *"Es aquella mediante la cual las horas que corresponde laborar el sexto día de la semana (que generalmente es sábado), se trabajan en los cinco días anteriores"*.

Ahora bien, el Tiempo efectivo de trabajo: *Se considera tiempo efectivo de trabajo, aquel en que los trabajadores permanezcan bajo órdenes o dirección inmediata o delegados del patrono.* (Artículo 71 Reglamento Autónomo INA).

También el Código de Trabajo ha considerado este aspecto y lo localizamos en su "ARTÍCULO 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas. (El subrayado no es del original).

Dada la consideración de que este tiempo de descanso se considere tiempo efectivo de trabajo, los trabajadores **no pueden salir de la empresa y se mantienen bajo las órdenes del patrono**, lo que implica que dicho lapso deba ser remunerado. No obstante, de acuerdo con lo que manifiesta el autor Francisco de Ferari, *"no quiere decir que se trate de un descanso que mantiene al trabajador a la orden de la empresa y del que puede disfrutar si el patrono no necesita sus servicios. Si la ley establece el descanso intermedio como necesario para la salud del trabajador, no puede el intérprete sostener que durante el descanso el asalariado queda a la orden del empleador, porque semejante interpretación supondría la derogación de la norma que establece el descanso y su aplicación quedaría librada a la arbitrariedad del patrono"*.

En ese sentido, el Patrono debe acondicionar espacios adecuados para el consumo de los alimentos y eventualmente si el colaborador requiere salir a comprar su almuerzo debe solicitar la autorización respectiva a su jefatura inmediata, esto

obedece a que mientras el trabajador esté bajo las órdenes del patrono, este ultimo es quien debe hacerse responsable de todos los temas de riesgos de trabajo, por lo que si un funcionario sufre un accidente estando fuera de las instalaciones es probable que no se pueda aplicar el seguro respectivo para cubrir al trabajador.



FRENASS 8N

**INVITA A PARTICIPAR EN EL PIQUETE POR
DÍA DE LA DEFENSA Y FORTALECIMIENTO DE**

LA CAJA



MARTES

8

**NOVIEMBRE
10 A.M.**

Frente al

Ministerio de Hacienda

Avenida Juanito Mora

(avenida segunda)

Por el pago de la deuda de la CCSS