



# La Hoja del Miércoles

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

EDICIÓN ESPECIAL



Volumen 323—Año 33

Correo Electrónico:  
SITRAINA@ina.ac.cr

14 de abril de 2023

Telefax: 2220-2480 - WhatsApp: 8448 1450

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

## DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE LAS GENERACIONES BABY BOOMERS Y X EN EL INA

No somos objetos desechables, somos seres humanos. El capitalismo nos ha enseñado que las cosas se compran, se usan y se desechan generando basura para iniciar un nuevo ciclo del capital con otra compra. Pero los seres humanos no somos cosas. No somos desechables. Sin embargo, en el *Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA 2023-2026*, se habla de movilidad laboral dirigida y un cambio generacional que conlleva a una sustitución de las generaciones Baby Boomers y X en los próximos 3 años.

JUNTA DE RELACIONES  
LABORALES

### Miembros Sindicales

Luzmilda Cerdas Rojas,  
Presidenta

Claudio Alvarado Alvarado,  
Secretario General,  
SITRAINA

Milagro Miranda Ramírez,  
Propietaria

### Suplentes:

Bernardo Calvo Valverde

Jaime Mora Quintero



**Imagen 1:** Diapositiva 6: *Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA 2023-2026*

En otras palabras, toda persona mayor de 42 años que labore en el INA corre el peligro de ser víctima de esta discriminación etaria y perder su trabajo, bajo el argumento de una movilidad laboral en función de un cambio generacional.



Andrés Valenciano Yamuni  
Expresidente Ejecutivo del  
INA

Esto no es una acción aislada. Pertenece a una estrategia que han conducido al INA hacia la tercerización y la privatización, así como a la reducción y despido masivo de personal. Los ideólogos académicos de este proceso provienen de la Academia de Centroamérica y, de la mano con Andrés Valenciano Yamuni, en 2019 tomaron como premisa de causa falsa o excusa la Revolución

Industrial 4.0 para promover la privatización progresiva de la institución. A ese año se remonta el Foro 4.0, en el cual participamos distintos sectores del INA sin saber que una vez finalizado este proceso, el entonces Presidente Ejecutivo, Valenciano Yamuni, saliera con el proyecto de la Reforma del INA debajo del brazo, afirmando que este era el resultado de ese foro, lo cual era totalmente falso.



Jorge Cornick  
Académico de la  
Academia de  
Centroamérica

Si nos remitimos a los aspectos académicos, la Revolución Industrial 4.0 llegará progresivamente a Costa Rica. Los sectores que serán primeramente impactados son las comunicaciones, la educación y el comercio. Pero para que llegue esta revolución industrial a la mayoría de nuestra industria, pasarán muchos años. A excepción de un mercado muy reducido, ubicado en zonas francas específicas, como lo es la industria médica; la Revolución Industrial 4.0 no sustituirá durante más de una década a las Micro PYMES y PYMES, porque no llegarán de la noche a la mañana robots que hagan el pan y sustituyan a las personas panaderas ni otros sectores a los que estas empresas brindan servicios.

En cualquier caso, nada de la reforma de la Ley del INA se refiere a la Revolución Industrial 4.0. Al igual que el foro antes mencionado, esta revolución es tomada como una excusa para privatizar la institución, para lo cual es necesario una paulatina reducción de su personal.

Producto de esto, la reforma de la Ley del INA puede resumirse en tres aspectos:

1. La flexibilización de las compras y contrataciones de servicios para que puedan hacerse por los mecanismos de licitación abreviada, sin límite de suma. O sea, para que la Administración pueda contratar servicios y hacer compras por cualquier monto, empleando mecanismos poco regulados y regulatorios. Esto flexibiliza el proceso de la tercerización de servicios.
2. La privatización de las becas del INA, lo cual se complementa con el punto anterior y en conjunto constituyen un desvío de fondos del INA para alimentar



Andrés Romero  
Expresidente Ejecutivo  
del INA

el capital privado. Esta privatización se materializa en las Becas INA + Capaz, impulsadas e instituidas por el ex Presidente Ejecutivo del INA y hoy Ministro de Trabajo, Andrés Romero, y la ex Gerente del INA y hoy Viceministra de Educación, Sofía Ramírez (así esta clase neoliberal brinca de institución en institución para



Sofía Ramírez  
Exgerente del  
INA

desmantelar el estado social costarricense)<sup>1</sup>. Este tipo de becas se le da a la persona, no para que estudie dentro del INA, sino para que pague una entidad externa, generalmente de capital privado (en las instituciones de educación pública como las universidades, se tiene su propio sistema de becas), para recibir cursos de formación técnica.

3. La privatización del régimen de empleo del INA o la creación de un nuevo régimen de empleo.

Al respecto de esto último queremos puntualizar dos cosas:

- 3.1 El escalafón creado para definir los salarios del nuevo régimen de empleo del INA es un primer punto de discriminación para las generaciones Baby Boomers y X, ya que no presenta ninguna atracción remunerativa para las personas con muchos años de trabajar en la institución, las cuales incluso ganarían menos con el salario del nuevo régimen que con el salario del régimen de empleo del Servicio Civil.
- 3.2 Con esta privatización del régimen de empleo, las personas trabajadoras quedan desprovistas de la protección del Servicio Civil y la Administración puede despedirlas sin que hayan cometido faltas, sin la necesidad de recurrir a la figura de la restructuración. Más específicamente, dentro del Servicio Civil, para que una persona o grupo de personas que no hubiere sido sometida a un proceso de despido por faltas pudiera ser despedida, se requería de un proceso de restructuración de un departamento, una unidad o toda la institución. Esto implicaba dos cosas: a. la amenaza de despido era colectiva, porque cualquiera podía ser despedido/a, dependiendo de los resultados del estudio; b. el estudio de la restructuración involucraba varias partes, incluido el Sindicato que podía fiscalizar y defender a las personas trabajadoras lo mejor posible. En contraste, con el nuevo régimen de empleo del INA, no se requiere de una restructuración. Con un simple diagnóstico una persona puede ser despedida. O sea, no se requiere de una

<sup>1</sup> Además, debido a sus nuevos puestos, estos dos funcionarios públicos siguen teniendo injerencia en la Junta Directiva del INA.

reestructuración y se individualiza el despido, despojando a este peligro de su carácter colectivo.



Juan Alfaro  
Presidente  
Ejecutivo del INA

El siguiente paso en este proceso de discriminación es la presión ejercida por la Administración, desde las altas esferas hasta las jefaturas, para que las personas de las generaciones Baby Boomers y X se pasen al nuevo régimen y queden expuestas al despido, esto ya bajo la Presidencia Ejecutiva de Juan Alfaro.

Uno de los puntos de mayor presión para que estas personas se pasen de régimen de empleo, es la dedicación exclusiva.

Al respecto, y debido a la Ley de las Finanzas Públicas de 2018, la Administración tiene a su disposición todas las herramientas legales para quitar este complemento salarial a estas personas que por lo general tienen un contrato de dedicación exclusiva a tiempo indefinido. Esto se debe a que dicha ley exige que las personas tengan contratos de dedicación exclusiva por montos y periodos específicos. Sin embargo, ejercer la amenaza, tácita y directa, de la posibilidad de perder la dedicación exclusiva para presionar a las personas para que se pasen a un régimen de empleo bajo el cual pueden ser fácilmente despedidas, **ES ALGO INMORAL.**

Esto termina de complementarse con el cinismo del *Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas 2023-2026*, el cual, como hemos visto, habla de una “movilidad laboral dirigida”, en función de un “cambio generacional”.

Si del total de las personas trabajadoras del INA, un 66% pertenece a las generaciones Baby Boomers y X y visualizamos los mecanismos empleados para tercerizar y privatizar al INA, podría especularse que esta “movilidad laboral dirigida” va en la dirección de reducir el personal de la institución e ir creando un INA se dedique que cada vez más a gestionar la contratación de empresas y la entrega de becas INA + Capaz que a la producción de servicios educativos institucionales, para lo cual hace falta mucho menos personal y se genera una mayor desviación de recursos al capital privado. Esto no es una idea descabellada si comprendemos que los mecanismos de neoliberalización en América Latina se repiten en distintos países y estudiamos el caso de la educación técnica en El Salvador.

Lo dijimos al inicio y le volvemos a decir a la Administración del INA, tanto a la Presidencia Ejecutiva de Juan Alfaro y a la Gerencia de Wendy Fallas, como a la Junta Directiva de la institución: NO SOMOS COSAS, SOMOS SERES HUMANOS. El INA no es una fuente de capital para engordar las billeteras de algunos empresarios, de grupos como Horizonte Positivo, sino una institución que fue creada para brindar formación a las clases más necesitadas de este



país. Esa educación debe darse con un sello INA claro y conciso y no con la tercerización de servicios y la privatización de la institución. No sean los filibusteros del siglo XXI por favor.

<https://fb.watch/jU3yoWxH28/>



# ASAMBLEA GENERAL DE SITRAINA

**FECHA: VIERNES 28 DE ABRIL DE 2023**

**LUGAR: AUDITORIO DANILO JIMÉNEZ VEIGA**

**HABRÁ RIFAS ENTRE LAS  
PERSONAS AFILIADAS QUE  
ASISTAN**

**PARTICIPA  
¡ACÉRCATE AL SINDICATO!**

**LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA ES UN  
PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE NUESTRO  
SINDICATO**



**2220 2480**



**8448 1450**



**sitraina@ina.ac.cr**



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



**@SitrainaCR**



**@sitrainacr**



