

# Firma de la I Convención Colectiva, entre el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje (SITRAINA)

## INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Aprendizaje, en adelante mencionado como el INA, y el Sindicato de Trabajadores del INA, en adelante mencionado como SITRAINA, en aras de fortalecer la práctica de una mayor justicia social y la existencia en la Institución de relaciones laborales justas y armoniosas, hemos acordado la firma de una Convención Colectiva que se regirá por las disposiciones que las partes han convenido en obligarse en el marco de este instrumento de solidaridad laboral y social.

Para una correcta interpretación de esta Convención Colectiva, se definen por orden alfabético algunos términos que deben tener sólo la siguiente interpretación:

Acción de personal:

Formulario de uso múltiple, por medio del cual se tramitan los movimientos de personal que forman la historia laboral de un trabajador (a), como: nombramientos (por tiempo indefinido o en forma temporal), ascensos (en propiedad o interinos), traslados, pago de sobresueldos, y en general todos los actos que en alguna forma modifican las condiciones del contrato de trabajo, incluyéndose la terminación del mismo.

Altos funcionarios y directivos (as):

Presidente Ejecutivo, miembros de la Junta Directiva, Gerente, Subgerentes, Auditor y Sub-auditor.

Ascenso interino:

La promoción temporal de un trabajador a una clase de grado superior a la que corresponde al puesto que desempeña en propiedad, o a una clase y serie diferentes siempre que la categoría sea más alta que la que tiene su puesto, con motivo de la ausencia temporal del titular del puesto que se ocupa con esta promoción.

Contrato de trabajo:

La relación que se origina en la prestación de servicios directos de una persona al Instituto, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata de éste como patrono, y por una remuneración de cualquier clase o forma que adquiere la categoría de salario. Se presume la existencia del contrato entre el trabajador

que presta sus servicios y el Instituto que los recibe.

#### Discriminación:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en la edad, sexo, grupo étnico, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, aspecto físico, discapacidad o situación económica, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho. Por lo tanto, será discriminatorio todo trato que tenga por resultado la desigualdad entre dos personas, en igualdad de condiciones.

#### Enfermedad profesional:

Enfermedad que debe haber sido contraída como resultado inmediato, directo e indudable de la clase de labores que ejecuta el trabajador y por una causa que haya actuado en forma lenta y continua en el organismo de éste.

#### Grupos especiales:

Son aquellos grupos definidos en el artículo 28 de esta Convención Colectiva y a los cuales las partes estiman darle un trato especial por su naturaleza y especificidad.

#### Jornada diurna:

Trabajo comprendido entre las cinco horas y las diecinueve horas de un día.

#### Jornada mixta:

Trabajo que comprende parte de jornada diurna y parte de jornada nocturna. Se considerará jornada nocturna, y no mixta, cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve horas de un día y las cinco horas del día siguiente.

#### Jornada nocturna:

Trabajo comprendido entre las diecinueve horas de un día y las cinco horas del día siguiente.

#### Meseta Central:

Parte del país comprendida entre los cantones de San Ramón -de la provincia de Alajuela- y Paraíso -de la provincia de Cartago.

#### Patrono:

El Instituto Nacional de Aprendizaje, en su condición de empleador de los

servicios de los trabajadores.

Permuta:

Intercambio de plazas de igual o distinta clase pero de un mismo nivel salarial, entre dos servidores (as).

Riesgo profesional:

Es el accidente o enfermedad profesional a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan en el Instituto.

Ropa de trabajo:

Prendas de vestir, como camisas, pantalones, gabachas, botas, lentes, monos, capas contra lluvia etc. que, de acuerdo con el tipo de trabajo asignado deben usar los trabajadores durante el tiempo que desempeñan sus tareas.

Salario:

Retribución que reciben los trabajadores que le prestan sus servicios al Instituto, en virtud de un contrato de trabajo.

Trabajador (a):

Toda persona física que presta al Instituto sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

Uniforme:

Ropa de trabajo con características, estilos, colores y distintivos iguales para todas las personas que la usan y que por obligación deben vestir los trabajadores del INA durante las horas de trabajo, según los puestos que desempeñan.

Vida laboral:

Período de trabajo de una persona desde que ingresa a formar parte de la fuerza de trabajo del Instituto hasta que termina su relación jurídico-laboral con el mismo.

## CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 01: Ámbito de Aplicación.

La presente Convención Colectiva se aplica a todos (as) los (as) trabajadores (as) del Instituto Nacional de Aprendizaje, independientemente de la zona geográfica o lugar donde presten sus servicios y de la duración del nombramiento.

Se entiende que esta Convención Colectiva incluye a los (as) servidores (as) cubiertos por el Régimen de Servicio Civil y los nombramientos autorizados por la Autoridad Presupuestaria.

La aplicación de la Convención Colectiva se hará a todos (as) las personas trabajadores (as) del INA que se encuentren presentando sus servicios al momento mismo de su entrada en vigencia y para todos (as) los (as) funcionarios (as) que se integren a laborar a la Institución en un futuro.

#### Artículo 02: Excepciones en la aplicación de la Convención Colectiva.

Se exceptúan de la aplicación de esta Convención Colectiva, las personas que ejerzan cargos de confianza al tenor del artículo 143 del Código de Trabajo, así como de la normativa conexas del Estatuto de Servicio Civil que se refiera a los puestos de confianza excluidos de la relación laboral.

Asimismo, quedan exentos parcialmente de la observancia de esta Convención, aquellos/as funcionarios/as que se encuentren regidos por convenios especiales con gobiernos extranjeros o con instituciones nacionales o internacionales, en cuyo caso se les aplicarán las disposiciones previstas en esta Convención en lo pertinente. Se tomará en cuenta la singularidad de su situación, enfatizando los valores de orden y disciplina institucional que deben regir el accionar del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Cuando un/a servidor/a del INA preste sus servicios al amparo de un convenio con instituciones públicas o empresas privadas se le aplicarán las disposiciones de la presente Convención en lo procedente.

#### Artículo 03: Derechos adquiridos de la Convención Colectiva.

Los derechos y beneficios derivados de la aplicación de esta Convención Colectiva y que se refieren en forma directa a los contratos individuales de los (as) trabajadores (as), pasarán a constituirse en derechos adquiridos dentro de sus respectivos contratos laborales, incorporándose dentro de la relación laboral que mantenga el (a) servidor/a con la institución; aún cuando la misma Convención haya expirado. De igual manera, tales derechos adquiridos subsistirán en el tanto una nueva Convención Colectiva regule el derecho adquirido en específico, de una forma menos beneficiosa para el (a) trabajador (a). En los casos de licencias o permisos previstos en el capítulo VI el trabajador (a) no perderá ninguno de los derechos y beneficios otorgados en esta

Convención.

#### Artículo 04: Derechos de audiencia.

En los casos en que el Sindicato lo considere conveniente podrá solicitar audiencia a la Presidencia Ejecutiva y / o Gerencia General, a efecto de aclarar aquellas directrices que incidan en las condiciones laborales generales de los y las trabajadores (as) del INA y su relación de trabajo con la Institución.

Las Autoridades Superiores aplicarán un trato directo a los (as) representantes del Sindicato, cuando estos soliciten audiencias para tratar asuntos de carácter laboral.

#### Artículo 05: Interpretación de la Convención Colectiva.

La Convención Colectiva es un instrumento jurídico consagrado en el ámbito constitucional y legal, cuya finalidad es mejorar las condiciones laborales y solventar la conflictividad económica y social. En virtud de lo anteriormente expuesto, el respeto de los derechos fundamentales del individuo y el principio de razonabilidad de los actos del Estado, se considerarán como el espíritu interpretativo de referencia. Asimismo, en lo conducente, se aplicará lo estipulado en los tratados internacionales, laborales y de derechos humanos, que superen lo estipulado en la legislación nacional, el Código de Trabajo, reglamentos y demás normas supletorias y conexas.

La interpretación de esta Convención, se hará tomando en cuenta fundamentalmente el interés de los (as) trabajadores (as) y la conveniencia social.

#### Artículo 06: Compromiso de cumplimiento.

Las partes contrayentes, mediante la suscripción de este acto jurídico se comprometen a respetar y observar las disposiciones establecidas en este texto, en el marco de la aplicación de la normativa laboral vigente.

#### Artículo 07: Hostigamiento e intimidación laboral.

Será obligación de la Administración Superior por medio de sus representantes velar porque los centros de trabajo se encuentren libres de hostigamiento e intimidación en cualquiera de sus formas. Consecuentemente, la persona que sienta que está siendo objeto de hostigamiento, presentará su queja ante las instancias correspondientes aportando los indicios o pruebas que indiquen la necesidad de realizar una investigación, quienes de inmediato deberán tomar las medidas necesarias para proteger a el o la denunciante e iniciar la investigación del caso.

Con respecto a Hostigamiento Sexual, esta Convención se remite a lo que establece el Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual, vigente en el INA y que fue aprobado por la Junta Directiva del INA, en la Sesión N°. 3864, celebrada el 7 de abril 2001.

(El último párrafo de esta cláusula, fue adicionado mediante el oficio PE-0832-2010 del 18 de agosto del 2010, suscrito por Olman Segura Bonilla, Presidente Ejecutivo del INA y Jorge Gamboa Quirós, Secretario General del SITRAINA, en atención a las observaciones hechas al documento original por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009).

## CAPITULO II

### NORMAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

Artículo 08: Régimen de empleo dentro de la Institución.

El régimen de empleo dentro de la institución es de naturaleza pública incluyéndose dentro de dicha modalidad laboral, tanto aquellos (as) trabajadores (as) cubiertos por el régimen del Servicio Civil, como aquellos (as) servidores (as) que sean contratados (as) con presupuesto propio del INA, bajo las directrices emanadas de la Autoridad Presupuestaria.

En ambos casos, se regirán aparte de las disposiciones normativas que les son propias, por lo dispuesto en este instrumento; las leyes, reglamentos y decretos atinentes y fundamentalmente por lo dispuesto en la Ley Orgánica del INA.

Artículo 09: Tiempo de traslado.

Atendiendo lo dispuesto en el artículo 136 del Código de Trabajo, en cuanto a la valoración jurídica del tiempo efectivo de trabajo, la Administración del INA, planificará para que el tiempo de traslado hacia y desde los lugares fuera del Centro de Trabajo, donde se deban ejecutar servicios de capacitación y formación profesional, se programe dentro de los límites de la jornada laboral, sin afectar la continuidad y calidad de dichos servicios.

(La redacción de esta cláusula fue modificada mediante el oficio PE-0832-2010 del 18 de agosto del 2010, suscrito por Olman Segura Bonilla, Presidente Ejecutivo del INA y Jorge Gamboa Quirós, Secretario General del SITRAINA, en atención a las observaciones hechas al documento original por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009).

Artículo 10: Días feriados.

Para todos los efectos se considerarán días feriados, y de pago legal obligatorio, los siguientes: 1º de enero, 11 de abril, 1º de mayo, Jueves y Viernes Santo, 25 de julio, 2 de agosto, 15 de agosto, 15 de setiembre, 12 de octubre y 25 de diciembre. El disfrute del feriado del día 12 de octubre -cuando este caiga un día hábil- podrá ser trasladado al lunes inmediatamente siguiente.

Además, serán asueto aquellos días que se otorguen como tales por las autoridades cantonales, por el Poder Ejecutivo o cualesquiera otra autoridad con poder suficiente, con motivo de celebración de festividades cívicas o religiosas.

#### Artículo 11: Vacaciones ordinarias.

Los (as) servidores (as) del INA tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones ordinarias de acuerdo al siguiente detalle:

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

Para efectos del presente artículo, se tomará para el cálculo el tiempo servido en cualquier puesto público, aún cuando la prestación del servicio no haya sido continua.

#### Artículo 12: Vacaciones colectivas.

El personal docente, después del primer año de labores, disfrutará adicionalmente de 13 días de vacaciones distribuidos obligatoriamente así.

- a) 3 días en Semana Santa.
- b) 5 días en el mes de julio.
- c) 5 días en el mes de diciembre.

El personal técnico docente, después del primer año de labores, gozará adicionalmente de 8 días de vacaciones, distribuidos obligatoriamente así.

- d) 3 días en Semana Santa.
- e) 5 días en el mes de julio.

El personal Administrativo disfrutará en Semana Santa, en forma obligatoria de tres días adicionales de vacaciones, los cuales no serán compensables ni

acumulables. Por razones obvias, los trabajadores (as) nombrados como Agentes de Seguridad y Vigilancia, disfrutan esos tres días cuando gocen de su período ordinario de vacaciones.

#### Artículo 13: Suspensión de las vacaciones.

Las vacaciones solo podrán ser interrumpidas en su disfrute por las siguientes razones:

- 1) Enfermedad o incapacidad comprobada.
- 2) Fallecimiento del cónyuge, compañero (a) en unión de hecho legalmente declarada, hijos, padres, hermanos (as) o abuelos.
- 3) Razones muy calificadas, a juicio del jefe inmediato, quien deberá razonar la decisión. En este caso el servidor (a) tendrá derecho al disfrute posterior de los días laborados en fechas a convenir con la jefatura respectiva o a la compensación en efectivo de acuerdo con la legislación vigente.

En todos los casos, los días dejados de disfrutar se concederán al terminar la incapacidad, debiéndose tramitar un formulario de Solicitud de Vacaciones para dejar constancia de esta situación en el expediente personal.

#### Artículo 14: Derecho a consulta de expedientes.

El Sindicato podrá tener acceso al expediente personal, siempre que medie una autorización por escrito del trabajador (a).

#### Artículo 15: Calificación anual de servicios.

El trabajo de todo (a) servidor (a) deberá ser calificado anualmente en forma obligatoria, conforme a las disposiciones previstas dentro del Régimen de Servicio Civil para los (as) pertenecientes a dicho régimen, y para el resto de funcionarios mediante una calificación diseñada para tal efecto, la cual debe asemejarse a la existente dentro del Servicio Civil y que debe ser confeccionada en el mes de noviembre de cada año.

La calificación debe ser elaborada por el jefe inmediato o aquél a cuyo cargo estuvo la servidora o servidor en los últimos seis meses. De no contarse con el tiempo requerido anteriormente, debe llenar la calificación el jefe superior.

Una copia de la misma se le dará al servidor (a) y otra debe constar en su expediente personal. Asimismo esta calificación debe ser entregada personalmente al interesado, haciendo constar la razón de recibido.

#### Artículo 16: Procedimiento de impugnación de la calificación anual de servicios.



El servidor o servidora que no estuviere de acuerdo con los términos de la calificación, podrá impugnar la misma dentro del quinto día después de haber sido recibida.

En memorial dirigido al superior que elaboró dicha calificación, debe exponerle las razones de su inconformidad o divergencias con la misma. El calificador tendrá hasta un plazo de un mes para contestar el escrito ya sea revocando o manteniendo el criterio emitido, y debe necesariamente notificárselo personalmente al interesado. De no contestarse la gestión del funcionario (a) dentro del plazo antes dicho, se entiende que se aplicaría silencio positivo en favor del peticionario y se dejaría sin efecto la calificación final, sacándose del expediente la copia de la misma.

Si se denegare la pretensión del interesado (a) proceden entonces a favor del gestionante los recursos administrativos ordinarios de ley contra este acto administrativo.

### CAPITULO III

#### LICENCIAS Y PERMISOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

El nombramiento de un (a) trabajador (a) para desempeñar un puesto para el INA, se origina en la necesidad imprescindible que tiene el Instituto de cumplir con las obligaciones que las leyes le señalan. Sin embargo, las partes suscriptoras de este convenio, reconocen los derechos y necesidades que los (as) trabajadores (as) tengan como personas y por este motivo, se hace imperioso conceder permisos, tanto sin goce como con goce de salario, en determinadas circunstancias que así lo ameriten.

Artículo 17: Licencias sin goce de salario.

Las licencias sin goce de salario que no excedan de un mes, serán otorgadas por el jefe inmediato de nivel de proceso general hacia arriba.

Corresponderá a la Presidencia Ejecutiva otorgar licencias sin goce de salario que excedan el plazo establecido en el párrafo anterior, de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) De tres meses a un año para asuntos personales del servidor. Esta licencia podrá prorrogarse por un plazo igual en casos muy calificados a juicio de la Gerencia.
- b) Un año en casos muy calificados y debidamente comprobados, tales como asuntos graves de familia, enfermedad, convalecencia, tratamiento médico o realización de estudios en el ámbito técnico o superior.

- c) Dos años a instancia del Poder Ejecutivo, de cualquier otra entidad estatal, de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional, o cuando se trate del cónyuge o pareja de un becario/a que deba acompañarlo en su viaje al exterior.
- d) Cuatro años en el caso de que el trabajador (a) resulte electo en un cargo de elección popular como alcalde (sa) o diputado(a). Este permiso no podrá ser denegado y se concederá con la sola presentación de la declaración del Tribunal Supremo de Elecciones.

Las licencias sin goce de salario que excedan de dos años podrán ser otorgadas por la Junta Directiva de la institución, a instancia de cualquier institución del Estado, de otra dependencia del Poder Ejecutivo, de un gobierno extranjero o de organismos internacionales; o cuando el solicitante sea el cónyuge de un funcionario nombrado en el servicio exterior de la República que por razones de familia debe acompañarle; o en su caso de funcionarios nombrados para desempeñar cargos de confianza en cualquier institución del Estado. Esta licencia podrá ser prorrogada por plazo igual al concedido originalmente, cuando subsistan las causas que motivaron el otorgamiento.

Cuando un (a) funcionario (a) haya disfrutado de cualquiera de las licencias previstas anteriormente, incluidas las prórrogas, no podrá concedérsele nuevo permiso si previamente no se ha reintegrado a su trabajo, por un período mínimo de seis meses.

#### Artículo 18: Permisos con goce de salario.

Para otorgar permisos con goce de salario, debe estar el caso dentro de lo establecido en esta convención y las previsiones del artículo 37 del Reglamento Autónomo de Servicios, aplicándose para los efectos de esta convención; todo lo regulado en la citada normativa.

Para efectos de permiso para asistencia a atención médica o rehabilitativa los permisos se regirán por lo establecido en inciso h, del artículo 7 del Reglamento Autónomo de Servicios, agregándosele al mismo la asistencia a la consulta médica privada.

#### Artículo 19: Permisos relacionados con estudio / educación.

- a) Permisos para estudios de bachillerato, técnicos y superiores.

El INA podrá conceder permisos con goce de salario para asistir a lecciones relacionados con estudios de bachillerato de secundaria; de especialidad técnica y universitaria por un máximo de ocho horas a la semana, siempre que tales estudios sean de interés directo e inmediato para las actividades de trabajo del INA. Para acceder a este beneficio, la Unidad de Recursos Humanos y la

Comisión de Capacitación deben de brindar su anuencia, una vez presentada la solicitud del interesado (a), para lo cual ponderarán su anuencia basados en los requisitos que se solicitan en el párrafo siguiente.

El trabajador o trabajadora que se quiera acoger a esta disposición debe enviar una comunicación a su jefe inmediato superior, en la que debe informarle sobre la carrera que va a iniciar o que está estudiando, el año que cursa y la totalidad de las materias en que se va a matricular con sus horarios respectivos. Deberá adjuntar, además, copias del record académico emitido por el Departamento de Registro de la entidad educativa y de las calificaciones obtenidas en el curso anterior.

Una vez otorgado el permiso, el funcionario (a) debe presentar a la Unidad de Recursos Humanos certificación o copia del informe de matrícula, así como informar a esta misma dirección si se retiró de alguna (s) de la (s) materia (as) del plan de estudio o de los estudios en su totalidad. El funcionario que se hubiere retirado total o parcialmente, debe reintegrarse a laborar en el período que tenía aprobado para su estudio; por lo que de no hacerlo así, se considerará esta situación como una falta grave. El reintegro lo será guardando la proporcionalidad con las materias en que se haya retirado. Podrá sin embargo la Dirección de Recursos Humanos valorar que aún habiendo un retiro parcial de materias, el trabajador (a) no sea suspendido del disfrute de esta licencia, previo estudio de su caso.

La calificación de “interés para el INA” deberá ser determinada por la Comisión de Capacitación, asistiéndole a la persona interesada el derecho de recurrir ante la Junta de Relaciones Laborales, en caso de no estar satisfecha con la calificación.

En el caso de que la materia a estudiar no sea de interés para el INA se otorgará un permiso de una hora por día.

#### b) Licencia para tesis.

Los trabajadores (as) que requieran elaborar tesis de licenciatura, maestría u otras contarán con 10 horas semanales durante un año, siempre y cuando el tema de la investigación haya sido convenido con cualquiera de las dependencias del INA.

Los trabajadores que deseen realizar investigación de tesis requeridas por el INA contarán con los recursos logísticos, materiales, económicos y de tiempo requeridos para su elaboración. Asimismo, la administración debe contar con el respectivo expediente de personal, en el que se consignará su historial y toda la documentación relativa a su servicio, y que en todo caso, no puede serle negado bajo ninguna circunstancia al trabajador (a). El trabajador (a) podrá autorizar al sindicato para que tenga acceso y pueda fotocopiar documentación de su

expediente personal.

## Artículo 20: Permisos por asuntos familiares.

### a) Licencia por matrimonio.

Cuando un (a) funcionario (a) del INA contraiga matrimonio le serán concedidos 5 días laborales de licencia. Para todos los efectos de este artículo la unión de hecho será equiparada al matrimonio, siempre y cuando haya un reconocimiento judicial de dicha unión, misma que deberá ser presentada por el funcionario(a).

### b) Licencia por muerte de familiares.

Se concederá licencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja del funcionario (a), padres, hermanos e hijos. Se tendrá derecho a cinco días hábiles si el deceso es en el país y hasta diez días hábiles si la contingencia se hubiese producido fuera del país y el / la funcionario (a) haya tenido que desplazarse al lugar respectivo. Cuando el deceso ocurra fuera de la Meseta Central, se otorgará un día extra. En los casos de fallecimiento de abuelos o nietos se otorgarán 2 días de licencia.

Cuando ocurriera el deceso de cualquiera de los padres, de hijos (as) hermanos (as), así como del cónyuge o pareja y el (a) funcionario (a) se encuentre fuera del país en funciones autorizadas por el INA o convenidas con el INA, este se obliga a realizar todas las gestiones y costear los costos del regreso al país del funcionario (a). En ningún caso esta situación debe cancelar el beneficio o condición de que disfrutaba la persona involucrada.

### c) Licencia por nacimiento y adopción de hijos.

Se concederán al padre tres días con permiso de salario por el nacimiento de su hijo (a), pudiendo solicitar el interesado hasta siete días de permiso, en cuyo caso los últimos cuatro serán sin goce de salario, aplicables a las vacaciones a que tenga derecho al momento de suceder el evento. Si el nacimiento es múltiple se concederán cinco días con permiso de salario, pudiéndose extender la licencia hasta nueve días, siendo los últimos cuatro sin goce de salario.

En caso de adopción de un hijo (a), se aplicarían las mismas disposiciones siempre y cuando se acredite esta situación con documentación legal idónea, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior.

### d) Licencias por maternidad.

Las mujeres en estado de gravidez tendrán derecho a disfrutar de una licencia por maternidad de un mes antes del parto y tres meses posteriores a éste.

En caso de que el embarazo sea múltiple, la trabajadora disfrutará de treinta días naturales de licencia remunerada por cada hijo adicional. En caso de adopción de menores, la madre tiene derecho a los tres meses posteriores del

post-parto.

e) Licencias para lactancia.

Para la lactancia, la madre dispondrá de treinta minutos dos veces al día y este tiempo debe ser considerado tiempo de trabajo. El plazo para el disfrute de este beneficio no podrá ser inferior a seis meses. Lo anterior en concordancia con la que establece el artículo 97 del Código de Trabajo.

(El último párrafo de este artículo, fue agregado mediante el oficio PE-0832-2010 del 18 de agosto del 2010, suscrito por Olman Segura Bonilla, Presidente Ejecutivo del INA y Jorge Gamboa Quirós, Secretario General del SITRAINA, en atención a las observaciones hechas al documento original por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009).

Artículo 21: Cambio de domicilio por reubicación laboral.

Cuando un (a) funcionario (a) del INA deba trasladarse de domicilio por reubicación laboral, la Institución le concederá permiso con goce de salario hasta por 4 días hábiles.

Cuando el traslado deba efectuarse para atender una reubicación laboral pactada con el INA, la Institución pagará el costo de la mudanza, o bien la efectuará haciendo uso de los medios de transporte de su propiedad.

#### CAPITULO IV

### ALIMENTACIÓN

Artículo 22: Espacios físicos y facilidades para alimentación.

En todos los centros de trabajo el INA proveerá lugares apropiados para que los (as) trabajadores (as) puedan tomar sus alimentos.

Artículo 23: Concesión y subsidio de sodas.

El INA continuará subsidiando los servicios de alimentación, manteniendo todas las políticas y subsidios otorgados hasta el momento, a las sodas que funcionan mediante el sistema de contratación directa.

El INA se compromete a ejecutar, en la medida de sus posibilidades presupuestarias y en todos los casos en que sea físicamente posible, una política de instalación de sodas en las Unidades Regionales y Centros de Trabajo donde no existan. Para tal efecto, se conformará una comisión que incorpore al menos a dos representantes del sindicato.

Artículo 24: Tiempo para alimentación.

Los (as) funcionarios (as) de la Institución, tendrán derecho a dedicar cuarenta y cinco minutos para el almuerzo y quince minutos para un refrigerio, considerándose este tiempo como parte de la jornada laboral. En los casos de jornadas mixtas o nocturnas se otorgarán los sesenta minutos dedicados a la alimentación.

## CAPÍTULO V

### UNIFORMES

#### Artículo 25: Uniformes, equipo de seguridad y accesorios.

Las partes suscriptoras de esta Convención Colectiva reconocen que es necesario dotar de uniformes, útiles e implementos a aquellos (as) funcionarios (as) que lo requieran para un mejor desempeño de sus labores.

En materia de uniformes esta Convención Colectiva se remite a lo dispuesto en el Reglamento de uniformes, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 52 del 14 de marzo del dos mil siete.

#### Artículo 26: Identificación de uniformes y equipos de seguridad.

La Administración se compromete a modificar el Reglamento citado en el artículo anterior, con el objeto de incluir en el mismo a los Trabajadores de Fincas y a los Oficiales de Seguridad, a quienes se otorgará el uniforme y el equipo de seguridad con la siguiente descripción:

ACTIVIDAD	UNIFORME Y EQUIPO DE SEGURIDAD
Trabajadores de fincas	Tres camisas tipo polo unisex, manga corta de color celeste, con el logotipo del INA bordado en color negro en la bolsa izquierda, tres pantalones de mezclilla color azul, un par de zapatos de seguridad en cuero, suela de hule color negro, dos pares de botas de hule, tipo colibrí, una capa de dos piezas con gorro.
Oficiales de seguridad	Además de la definición en el Reglamento de Uniformes para este grupo de trabajadores se agrega una capa tipo poncho, una sombrilla o un paraguas y un foco con baterías.

Todos los implementos acordados deberán ser de buena calidad y el Sindicato podrá presentar sus observaciones si recibiere quejas o sugerencias de los (as) trabajadores sobre este punto.

Cualquier necesidad no contemplada expresamente en el presente artículo será negociada entre el INA y el Sindicato, mediante los mecanismos acordados al

efecto.

En el caso de que algún trabajador o sector de trabajadores (as), esté recibiendo antes de la firma de esta Convención beneficios mayores en la materia señalada, se aplicará el beneficio mayor.

Artículo 27: Conservación y uso de los uniformes, accesorios e implementos.

Los (as) trabajadores (as) que se vean beneficiados con tales aditamentos, deben comprometerse a cuidarlos. Los trabajadores (as) que reciban uniformes deberán usarlos de manera obligatoria, los cinco días de la semana.

## CAPÍTULO VI

### TRABAJO CON GRUPOS ESPECIALES

Artículo 28: Definición de grupos especiales

Para los efectos de la presente Convención se considerarán como grupos especiales a los siguientes:

- f) Personas privadas de libertad.
- g) Personas con cualquier nivel de discapacidad física.
- h) Personas con cualquier nivel de retardo mental.
- i) Grupos de personas en riesgo y con niveles de peligrosidad social.
- j) Grupos de personas con problemas de aprendizaje, independientemente de la causa que origine esta condición.
- k) Población indígena.

Artículo 29: Suministro de herramientas y equipos apropiados y capacitación al personal que labora con grupos especiales.

El INA deberá proporcionar herramientas, equipos y materiales debidamente adaptados y adecuados a las acciones formativas con grupos especiales.

Todo personal que labore con grupos especiales deberá ser debidamente capacitado. La capacitación deberá incluir una amplia información, tanto sobre las características generales de estos grupos, como del entorno físico, medidas de seguridad, limitaciones, y, en general toda información que ayude a ejecutar las acciones formativas en las mejores condiciones y con la mayor seguridad

posible.

Artículo 30: Medidas de seguridad, derecho a consulta de expediente al personal que labore con grupos especiales privados de libertad.

Cuando las acciones formativas con grupos especiales se realicen en centros penitenciarios, mediante convenios previos con el Ministerio de Justicia, el INA garantizará la integridad física de su personal, para lo cual deberá adoptarse un protocolo que será dado a conocer, por escrito y con antelación, a todo el personal que deba ejecutar acciones formativas en los centros penitenciarios.

El funcionario o funcionaria que vaya a ejecutar acciones formativas con grupos especiales podrá solicitar el perfil de la población a atender, a efecto de adecuar los Servicio de Capacitación y Formación Profesional a los requerimientos del grupo meta.

En el caso de menores infractores, con antecedentes de peligrosidad, se le garantizarán al trabajador (a) del INA -en lo conducente- las mismas medidas de seguridad establecidas en este capítulo.

Artículo 31: Posibilidad de rehusar la ejecución de acciones formativas con grupos especiales privados de libertad.

En casos muy calificados en los cuales no se garantice la integridad física y emocional y previa justificación por escrito de la persona docente, esta podrá rehusar la ejecución de servicios de capacitación y formación profesional con personas privadas de libertad.

(La redacción de esta cláusula fue modificada mediante el oficio PE-0832-2010 del 18 de agosto del 2010, suscrito por Olman Segura Bonilla, Presidente Ejecutivo del INA y Jorge Gamboa Quirós, Secretario General del SITRAINA, en atención a las observaciones hechas al documento original por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009).

## CAPITULO VII

### BENEFICIOS SOCIALES Y LABORALES

Artículo 32: Auxilio de cesantía.

El auxilio de cesantía constituye un derecho laboral concebido a favor de los (as) trabajadores (as) del INA, el cual se tiene por incorporado a los respectivos contratos individuales de trabajo. Este derecho se pagará en todos los casos, sin importar las causas del cese de la relación laboral. El derecho de pago de la



cesantía se extiende hasta doce años.

(Mediante el oficio PE-0832-2010 del 18 de agosto del 2010, suscrito por Olman Segura Bonilla, Presidente Ejecutivo del INA y Jorge Gamboa Quirós, Secretario General del SITRAINA, en atención a las observaciones hechas al documento original por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009, las partes tomaron nota de la negativa de la Comisión de Políticas de Negociación colectiva del sector público de aceptar la ruptura del tope de cesantía establecido en el artículo 29 del Código de Trabajo, y finalmente, la presenta cláusula no fue homologada por el Ministerio de Trabajo).

#### Artículo 33: Contribución solidaria en caso de fallecimientos.

En caso de fallecimiento de un (a) trabajador (a), el INA girará a los beneficiarios que previamente aquél / aquella hubiera designado, una suma equivalente a dos veces el minimum minimorum vigente de la escala salarial de la Administración Pública, a título de contribución para los gastos del sepelio.

En el plazo de un mes calendario a partir de la vigencia de la presente Convención colectiva, la Unidad de Recursos Humanos, pondrá a disposición los formularios para dicha designación. Así mismo, en el caso de fallecimiento del / la cónyuge o pareja e hijos, se otorgará una suma equivalente al 50% de dicho salario mínimo.

(La redacción de esta cláusula fue modificada mediante el oficio PE-0832-2010 del 18 de agosto del 2010, suscrito por Olman Segura Bonilla, Presidente Ejecutivo del INA y Jorge Gamboa Quirós, Secretario General del SITRAINA, en atención a las observaciones hechas al documento original por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009).

#### Artículo 34: Centros de Atención Infantil.

El INA de conformidad con la Ley General de Centros de Atención Integral N° 8017 del 29 de agosto del 2000 y su Reglamento podrá facilitar mediante convenio los recursos -no financieros- que permitan la organización e instalación de centros de atención integral, tanto en la sede central como y en la medida de las posibilidades, en aquellas regionales que suscriban una asociación centro infantil INA, con el fin de prestar sus servicios a la población infantil de las personas trabajadores de la institución.

#### Artículo 35: Servicios médicos.

El Instituto mantendrá el servicio de atención médica a sus trabajadores (as) y estudiantes en las instalaciones de su sede central y lo extenderá a las

Regionales, mediante las modalidades de médico de empresa, convenio con la Caja Costarricense de Seguro Social, la firma de convenios con profesionales de la medicina o cualquiera otra modalidad siempre y cuando se ajuste al presupuesto destinado a estos servicios.\_También se mantendrán y extenderán los servicios de nutricionista.

Artículo 36: Pago de licencia a conductores (as).

El INA continuará pagando la obtención y renovación de la licencia de conducir a los funcionarios choferes.

## CAPITULO VIII

### INCENTIVOS Y BONIFICACIONES

Artículo 37: Pago de consumo telefónico a encargados de proyecto.

El INA reconocerá a los (as) encargados de proyecto un subsidio por el uso de su teléfono móvil, usado en las funciones propias de su cargo, el cual será equivalente a la tarifa básica que corresponda a las líneas celulares.

Artículo 38: Pago a trabajadores que laboran en condiciones peligrosas.

El INA pagará un incentivo salarial de un 5% sobre el salario base, por concepto de peligrosidad o riesgo a la salud e integridad física en el desempeño de sus cargos, a las personas funcionarias que cumplan con el perfil de actividades que originen la peligrosidad.

Tendrán derecho a este incentivo por peligrosidad las personas trabajadoras cuyas funciones sean de naturaleza operativa y personal docente que brinde servicios de capacitación y formación profesional, según lo establecido en los Decretos N. 34160-PLAN-COMEX y N. 29923-PLAN-COMEX y en zonas de alto riesgo social.

Todo lo anterior de conformidad con la normativa establecida por el Servicio Civil.

La Administración se compromete a presentar conjuntamente con el sindicato, a la Junta Directiva, un proyecto de Reglamento a las disposiciones de este artículo, en un plazo de hasta tres meses, a partir de la vigencia de esta Convención.

(El párrafo tercero de esta cláusula fue adicionado mediante el oficio PE-0832-2010 del 18 de agosto del 2010, suscrito por Olman Segura Bonilla, Presidente Ejecutivo del INA y Jorge Gamboa Quirós, Secretario General del SITRAINA, en atención a las observaciones hechas al documento original por el Departamento

de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009).

Artículo 39: Compensación de pasajes por traslado de sede de trabajo.

Cuando el INA cambie una sede de trabajo, deberá cancelar al funcionario (a) afectado (a) las diferencias de pasajes que corresponda, de acuerdo a los parámetros establecidos por la Contraloría General de la República.

Artículo 40: Subsidio para trabajadores en el Sector Náutico Pesquero.

El INA pagará a todos los trabajadores que, en razón de su cargo, y en condiciones ocasionales, deban viajar en embarcaciones en alta mar, un subsidio cuyo monto y parámetros se definirán de acuerdo al reglamento que, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta convención, se emitirá por una comisión en la que tendrá participación Sitraina, Es entendido que este pago procederá únicamente por el tiempo en exceso que el trabajador deba permanecer embarcado.

Artículo 41: Pago de sobresueldo por disponibilidad.

El INA reconocerá una compensación económica que se denomina "Disponibilidad", destinada a darle continuidad al servicio público que brinda la institución

El monto a pagar, al personal sujeto al pago de disponibilidad, así como el procedimiento de pago respectivo se definirán reglamentariamente por una comisión en la que tendrá participación SITRAINA, y que tendrá un plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta convención, para presentar un proyecto.

Artículo 42: Reconocimiento por antigüedad y Día del Funcionario (a).

El INA celebrará todos los años el Día del Funcionario, en cuyo marco se entregarán los reconocimientos a todas las personas que hayan laborado en la Institución por lapsos de 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años. Esta celebración, con sus respectivos reconocimientos, serán acordados en una Comisión Ad-Hoc que será nombrada con al menos 4 meses de antelación a la actividad y que será de composición paritaria entre el INA y el Sindicato.

## CAPITULO IX

### JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 43: Integración y duración en los cargos de la Junta de Relaciones Laborales.

La Junta de Relaciones Laborales (J.R.L.) es una instancia con representación paritaria, en la que tendrán representación una delegación de la parte patronal y otra del sindicato.

La Junta estará integrada por tres miembros propietarios y tres suplentes, por cada una de las partes. La J.R.L. elegirá de su seno un (a) Presidente (a) y un (a) Secretario (a), debiendo aplicarse los principios de alternabilidad cada 6 meses.

Los (as) miembros (as) de la J.R.L. durarán en sus cargos un año y podrán ser reelectos o removidos en cualquier momento por quien los hubiere designado. Para efectos de acreditar la sustitución, se necesita solamente memorial suscrito por quien ostenta la representación del Sindicato y del INA en el caso de la parte patronal.

Artículo 44: Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales.

La J.R.L. será una instancia de carácter permanente y sesionará en forma ordinaria cada mes y extraordinariamente cuando así lo determine su Presidente o le sea requerido a éste (a) por al menos tres de sus miembros. Igualmente el Presidente de la J.R.L. deberá convocar a sesión extraordinaria cuando le sea solicitado por el INA o el Sindicato.

Las convocatorias deberán realizarse por escrito, fax y/o por correo electrónico, con al menos 24 horas de antelación, debiendo constar en las mismas la agenda u orden del día.

La J.R.L. se reunirá válidamente con la presencia de, al menos, dos representantes de cada una de las partes.

Todos los asuntos sometidos a conocimiento de la J.R.L. deberán ser atendidos y resueltos en un plazo no mayor de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de presentación del caso. Las votaciones serán nominales y se harán constar en el acta. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría y serán firmes con votación de 4 de sus miembros (3/4 partes) y se notificará a las partes dentro de los ocho días hábiles posteriores.

Para su funcionamiento y el trámite y resolución de los asuntos presentados ante la J.R.L. ésta emitirá un reglamento en un plazo no mayor a 30 días posteriores a su instalación.

Las resoluciones de la J.R.L. no limitan el derecho del trabajador (a) afectado (a), o de las partes, de acudir ante los Tribunales de Justicia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o cualesquiera otras instancias.

(La redacción del párrafo quinto de esta cláusula fue modificada mediante el

oficio PE-0832-2010 del 18 de agosto del 2010, suscrito por Olman Segura Bonilla, Presidente Ejecutivo del INA y Jorge Gamboa Quirós, Secretario General del SITRAINA, en atención a las observaciones hechas al documento original por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009).

Artículo 45: Atribuciones de la Junta de Relaciones Laborales.

La J.R.L. conocerá y resolverá los siguientes asuntos:

- a) Denuncias por persecución sindical planteadas por SITRAINA o cualquier funcionario (a).
- b) Denuncias de posibles casos de persecución laboral en la Institución.
- c) Violaciones que se susciten por actos de omisión, incumplimiento e irrespeto de la Convención Colectiva por cualquiera de las partes.
- d) Conocer sobre asuntos referidos a despidos, suspensiones y demás sanciones, actuaciones u omisiones patronales que afecten a los (as) trabajadores (as) del INA y servir como instancia de mediación en el caso de conflictos colectivos.
- e) Los demás asuntos que señale la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Reglamento de la JRL o que las partes acuerden.

Artículo 46: Empates en la votación en la Junta de Relaciones Laborales.

Cuando se presente un empate en la votación de un asunto en la J.R.L este será conocido de nuevo, en una sesión que deberá celebrarse, como máximo, dentro de los ocho días hábiles siguientes a la fecha de la votación en que se hubiera registrado el empate.

De persistir el empate las partes lo resolverán ampliando la J.R.L con un miembro que será nombrado por consenso. Este miembro adicional lo será por la única sesión en que se resuelva el empate. Cuando el árbitro designado no sea funcionario (a) de la Institución, o de alguna otra y por lo tanto sea necesario el pago de honorarios, corresponderá al INA el pago de éstos.

Artículo 47: Deber de información y apoyo a la Junta de Relaciones Laborales.

El INA estará obligado a suministrar a la J.R.L. la información necesaria para la resolución de los asuntos. Además deberá dotarla de todas las condiciones necesarias para cumplir fielmente su cometido como: local, mobiliario, secretario (a), transporte y viáticos, entre otros, de conformidad con los reglamentos en

vigencia.

Los miembros de la J.R.L. tendrán permiso, en horas laborales, para el estudio de casos y otras labores, propias de su cargo, de manera que se garantice el cumplimiento eficiente de sus funciones.

La J.R.L. podrá trasladarse, en funciones de su cargo, a cualquier lugar del país, en cuyo caso contarán con toda la colaboración necesaria por parte de las autoridades regionales del INA. Las convocatorias deberán realizarse por escrito, con al menos 24 horas de antelación, debiendo constar en las mismas la agenda u orden del día.

## CAPITULO X

### NORMAS DE SALUD OCUPACIONAL

Artículo 48: Adopción de medidas en salud ocupacional.

El INA adoptará las medidas convenientes, de cualquier naturaleza que sean, para proteger eficazmente la salud y seguridad de sus trabajadores (as), durante el tiempo que prestan o deban prestar sus servicios, o durante el tiempo que permanezcan en los locales, instalaciones o centros de trabajo del Instituto.

Se reubicará en un puesto de la misma categoría y clase salarial al trabajador que se encuentre física o mentalmente limitado para desempeñar sus funciones habituales con motivo de haber sufrido un infortunio laboral. Si fuese necesario ubicarlo en otra clase, conservará la categoría salarial que al momento del infortunio ostentaba.

Siguiendo criterios técnicos y profesionales en salud ocupacional, se establecerán programas de descanso y relajación integrados al horario de trabajo de aquellos funcionarios que, por la índole de sus funciones deban hacer un esfuerzo extraordinario, o que esos trabajos califiquen como pesados, peligrosos o insalubres para los aspectos físicos y/o mentales de los trabajadores.

Artículo 49: Realización de estudios técnicos para mejorar la salud ocupacional.

Por medio de la Asesoría en Gestión Preventiva de Riesgo Laboral, el INA hará estudios permanentes de las condiciones ambientales, de salubridad y de seguridad en que los trabajadores prestan sus servicios y hará las recomendaciones, que tendrán carácter de obligatoriedad, para corregir defectos en las instalaciones, adaptar dispositivos de seguridad a las maquinarias, instruir sobre el uso de materiales explosivos o peligrosos, enseñar a usar los aparatos protectores contra radiación, soldaduras, ácidos, polvos, ruidos, partículas metálicas, etc. y para cualquier otra prevención en resguardo de la integridad

física de los trabajadores.

#### Artículo 50: Creación de las Comisiones de Salud Ocupacional.

En cada dependencia del INA que se estime necesario de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 288 del Código de Trabajo, se establecerá una Comisión de Salud Ocupacional, compuesta por igual número de representantes del Instituto y de los trabajadores. El número de miembros de las Comisiones y la forma de selección de los representantes de los trabajadores estará en relación con:

- l) El mayor o menor riesgo que pueda originar la actividad del centro de trabajo.
- m) El número de trabajadores del centro de trabajo.
- n) El mayor o menor interés que tengan determinados trabajadores en formar parte de las Comisiones.
- o) La Comisión de Salud Ocupacional será un apoyo para que el respectivo jefe pueda cumplir mejor con sus deberes y responsabilidad en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y nunca será un sustituto de esos deberes y responsabilidades. Por lo anterior el jefe deberá prestar toda su colaboración para que la Comisión cumpla con su cometido, discutiendo con los miembros de ésta las observaciones que se hagan para superar las condiciones de seguridad e higiene y poniendo en práctica las sugerencias que se presenten con este fin.

Por delegación del jefe, denuncia recibida o a iniciativa propia, la Comisión de Salud Ocupacional investigará las causas de los riesgos profesionales ocurridos, propondrá las medidas convenientes para evitar que sucedan en el futuro y vigilará para que esas medidas se cumplan.

(El primer párrafo de esta cláusula fue corregido mediante el oficio PE-0832-2010 del 18 de agosto del 2010, suscrito por Olman Segura Bonilla, Presidente Ejecutivo del INA y Jorge Gamboa Quirós, Secretario General del SITRAINA, en atención a las observaciones hechas al documento original por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009).

#### Artículo 51: Capacitación en el ámbito de salud ocupacional.

La Asesoría en Gestión Preventiva de Riesgo Laboral de la institución, proporcionará por si misma o mediante convenios realizados al efecto, la capacitación que requieran los jefes de los Departamentos, Unidades Regionales, Talleres etc. y los miembros de las Comisiones de Salud Ocupacional, con motivo de generalidades en seguridad e higiene del trabajo, o

a propósito de situaciones específicas.

Esta capacitación puede ser solicitada por las respectivas jefaturas y/o por los miembros de la Comisión de Salud Ocupacional, o sugerida por la Asesoría en Gestión Preventiva de Riesgo Laboral. La asistencia a cursos y reuniones es obligatoria para todos los trabajadores, incluyendo jefes y supervisores.

En este proceso de formación, tanto el respectivo jefe como los miembros de la Comisión de Salud Ocupacional, están en el deber permanente de trasladar a los demás trabajadores el conocimiento y la información que tengan, para superar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, que eviten el acaecimiento de accidentes laborales.

El INA incluirá dentro de los planes de trabajo, tiempos para capacitación en salud ocupacional, así como para las reuniones de las Comisiones de Salud Ocupacional, brigadas de emergencia y brigadas de prevención y combate de incendios.

Le corresponderá a la Unidad de Recursos Humanos, la programación y ejecución de estas capacitaciones.

## CAPITULO XI

### DERECHOS, APORTES Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 52: Permisos para actividades sindicales.

El INA concederá permisos con goce de salario a afiliados y afiliadas del Sindicato para que puedan cumplir con funciones de sus cargos en la forma en que a continuación se detalla:

- ↳ Un día por semana para las personas que resultan electas para ocupar los cargos de la Junta Directiva del Sindicato.
- ↳ Un día por semana adicional para la persona que ocupe el cargo de Secretario (a) General Adjunto a convenir con la jefatura respectiva.
- ↳ Dos días a cada una de las personas que ocupen cargos en la Junta Directiva, en la Semana en que se celebra la Asamblea General del Sindicato. Este permiso deberá ser utilizado en la preparación de los informes a la membresía del Sindicato.
- ↳ Un día para la asistencia a las Asambleas Generales que convoque el Sindicato, quedando las mismas limitadas a un máximo de 4 por año.
- ↳ Un tiempo completo para la persona que ocupe el cargo de Secretario (a)



General, para ser empleado en funciones propias de su cargo. Debe entenderse que al trabajador (a) que ostente el cargo de Secretario General se le mantendrán todos los derechos laborales de que venía disfrutando al momento de asumir el cargo, así como todo aquél que se otorgare durante la vigencia del mismo.

- ✎ Permisos para los representantes Sindicales en las comisiones que establece esta Convención, en aquellas que ya funcionan en la Institución o que en adelante sean integradas de común acuerdo.

#### Artículo 53: Utilización de los servicios de comunicación.

El INA facilitará al sindicato los servicios de comunicación telefónica, correspondencia –tanto interna como externa–, Internet y cualquier otro medio de comunicación existente en la Institución. Facilitará asimismo los servicios de impresión, en cantidades, forma y tiempo que serán acordadas en la programación anual de actividades. Igualmente el INA autoriza al sindicato la colocación de avisos, circulares y otros asuntos de su interés en pizarras o murales que existan o sean habilitadas al efecto. Los materiales colocados en estas pizarras o murales serán responsabilidad del sindicato, siempre y cuando tengan el sello del mismo, por lo que no puede existir censura previa por parte de la Administración en tanto el contenido no roce con los principios Institucionales. Estos mismos servicios le serán prestados, en lo conducente, a las demás organizaciones sociales que existen o lleguen a crearse en el INA.

#### Artículo 54: Servicios de ingreso y estacionamiento para el sindicato.

El INA permitirá el ingreso a sus instalaciones para tres vehículos del sindicato, o empleados (as) o visitantes entregando a este los respectivos marchamos o permisos.

#### Artículo 55: Local para labores sindicales y aporte para el mantenimiento de las oficinas del sindicato.

El INA se compromete a continuar facilitando a SITRAINA las instalaciones y facilidades que hasta ahora le ha brindado, como electricidad, agua potable, teléfono, Internet u otra de tecnología reciente.

Así mismo, el INA se compromete a ejecutar anualmente un plan de mantenimiento y reparación del local que ocupe el Sindicato.

SITRAINA se compromete a enviar a la Administración Superior del INA un plan anual de mantenimiento y reparaciones, para que este tome las previsiones que haga falta para incluirlo dentro del Plan de mantenimiento institucional.

## CAPITULO XII

## DISPOSICIONES FINALES

### Artículo 56: Cumplimiento de lo previsto en la Convención Colectiva.

Las partes se comprometen dentro del espíritu de buena fe a cumplir y respetar las disposiciones de la presente convención, a la vez que acudirán a las instancias previstas dentro de la misma a solucionar los diferendos que sean propios de su competencia.

Cuando alguna de las partes considere que se han agotado los mecanismos de solución internos para dirimir cualquier incumplimiento, podrá con toda libertad acudir a las instancias externas, tanto legales como de solución alterna de conflictos.

### Artículo 57: Plazo de vigencia de la Convención.

Las partes se obligan a darle una vigencia a esta Convención Colectiva, por un plazo de dos años, mismos que se contarán al momento de la firma por los (as) respectivos (as) representantes.

### Artículo 58: Procedimiento de Adición o Adendum.

A partir de que entre en vigencia la presente Convención Colectiva, cualquiera de las partes podrá solicitar un adendum o adición. Para que ello sea posible, debe haber anuencia por parte de la representación que recibe la propuesta, y de no ser así, no puede practicarse la reforma a la Convención.

(La redacción de esta cláusula fue modificada mediante el oficio PE-0832-2010 del 18 de agosto del 2010, suscrito por Olman Segura Bonilla, Presidente Ejecutivo del INA y Jorge Gamboa Quirós, Secretario General del SITRAINA, en atención a las observaciones hechas al documento original por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009).

### Artículo 59: Plazo para denuncia de la Convención y prórroga automática.

Las partes firmantes deberán expresar por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, su voluntad de negociar una nueva Convención Colectiva, con una anticipación de un mes a la expiración de la vigente. Transcurrido este término, sin que ninguna de las partes hubiese hecho uso de esta facultad, se entenderá prorrogada por otro plazo igual, la Convención vigente.

### Artículo 60: Prórroga de la Convención mientras se negocia una nueva.

Una vez cumplido el trámite de denuncia previsto en el artículo anterior, la Convención Colectiva vigente seguirá rigiendo hasta que una nueva Convención entre en vigencia.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo Transitorio I: Impresión y distribución de la Convención.

El INA se compromete a imprimir, pagando los costos, una cantidad de 2000 ejemplares de la presente convención colectiva. Estos serán entregados al Sindicato para su distribución. Para dar cumplimiento a lo anterior habrá un plazo máximo de dos meses a partir de la firma de la Convención.

Artículo Transitorio II: Primera conformación de la Junta de Relaciones Laborales.

La primera Junta de Relaciones Laborales deberá integrarse dentro de los treinta días siguientes a la vigencia de esta Convención, debiendo definirse la parte a la cual corresponde, por esta única vez mediante rifa a través de la moneda.

De conformidad con lo anterior, lo ratificamos y firmamos en San José, a las catorce horas del doce de agosto del dos mil nueve.

Lic. Carlos Sequeira Lépez

Sr. Jorge Gamboa Quirós

Presidente Ejecutivo INA

Secretario General SITRAINA

Dando fe de lo pactado suscribe por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

Lic. Eugenio Solano Calderón

Viceministro de Trabajo

La presente convención colectiva, con excepción del artículo 32, fue homologada por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante la resolución DRT-346-2010 de las 10:00 horas del 1 de setiembre del 2010, suscrita por la licenciada Leda Villalobos Villalobos, jefe de ese Departamento; y la cual se adjunta.