



La Hoja del Miércoles

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

EDICIÓN ESPECIAL



Volumen 324—Año 33

Correo Electrónico:
SITRAINAINA@ina.ac.cr

19 de abril de 2023

Telefax: 2220-2480 - WhatsApp: 8448 1450

www.sitrainacr.org

YA NO PUEDEN AMENAZAR CON QUITAR LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA A QUIEN POSEE CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO

Ante la inmoral situación de amenaza o coacción que están sufriendo, según nos informan fuente anónimas, las personas que poseen contratos de dedicación exclusiva por tiempo indefinido, para que se pasen al nuevo régimen de empleo del INA; SITRAINAINA ha realizado una ardua investigación que ha dado como resultado la ubicación de un documento con un criterio emitido por MIDEPLAN en 2020, el cual refuta la tesis de la Administración, de acuerdo con la cual las personas que se encuentran con contratos indefinidos anteriores a 2018, deben someterse a las nuevas condiciones jurídicas.

De acuerdo con el consecutivo MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020:

“Con respecto a los contratos de Dedicación Exclusiva suscritos y vigentes antes del 4 de diciembre de 2018, procede aplicar las normas Transitorias XXV y XXVI del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en virtud de las cuales el salario total de las personas servidoras públicas que se encontraban activas antes de la entrada en vigencia del Título III de la Ley de cita, no puede ser disminuido, respetando los derechos adquiridos que ostenten, siendo que a los contratos de dedicación exclusiva

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Miembros Sindicales

Luzmilda Cerdas Rojas,
Presidenta

Claudio Alvarado Alvarado,
Secretario General,
SITRAINAINA

Milagro Miranda Ramírez,
Propietaria

Suplentes:

Bernardo Calvo Valverde

Jaime Mora Quintero

Keylor López

suscritos y vigentes de previo al 4 de diciembre de 2018 no les resultan aplicables las disposiciones establecidas en el artículo 28 de la Ley de Salarios de la Administración Pública. En este sentido deben reconsiderarse de oficio, y en lo conducente, los criterios contenidos en los oficios DM-1186-2019, DM-1546-2019 y DM-1859-2019, de modo que aquellos contratos suscritos antes del 4 de diciembre de 2018, que no tengan término final, se conserven tal y como están, acorde con lo establecido en el Transitorio XXVI citado previamente.”

En conclusión, no se deje atemorizar, coaccionar ni intimidar. La Administración no tiene la facultad para cambiar el tipo de contra de dedicación exclusiva y menos aún, de amenazar, desde las altas jerarquías hasta las jefaturas, con quitar la dedicación exclusiva, si usted no se pasa al nuevo régimen de empleo.

La Administración quiere que usted se pase al nuevo régimen de empleo, porque se viene una reestructuración y en el nuevo régimen, despedir a las personas es sumamente fácil. Pero esto lo hablaremos en el siguiente apartado de su Hoja del Miércoles.



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

@SitrainaCR

@sitrainacr

OJO: SE VIENE REESTRUCTURACIÓN EN EL INA

Mediante un correo electrónico del 14 de abril de 2023, dirigido a todas las personas funcionarias del INA, la Gerencia General invita a participar en el concurso de 10 plazas “a todas aquellas personas funcionarias que estén interesadas de ocupar de forma interina por un plazo de un año”.

Según fuentes anónimas de SITRAINA, estas plazas están destinadas a realizar un estudio que sirva con diagnóstico para ejecutar un proceso de reestructuración en el INA, el cual implicará despidos masivos de persona docente y administrativo, en función de los intereses neoliberales de privatizar la institución y dirigir sus recursos a satisfacer las necesidades de un reducido grupo empresarial.

Los discursos de la Academia de Centroamérica, principalmente de Jorge Cornick, al respecto del rumbo que debe seguir el INA, evidencian que el nuevo régimen de empleo del INA está en función de realizar sub-contrataciones de servicios profesionales por horas, lecciones, días, etc., para impartir cursos relacionados con una industrial 4.0 que requiere algunas industrias de las zonas francas de este país. Se habla de una sustitución de cursos que no son funcionales para esta industria 4.0, aunque sean fundamentales para las Micro PYMES, PYMES y medianas empresas y la calidad de productos y servicios que estas generan para la población costarricense. O sea, sectores como Industria Alimentaria, el Sector Agropecuario, entre otros, no son vistos con buenos ojos por estos grupos neoliberales que se apoderaron de la Administración del INA desde tiempos de Andrés Valenciano Yamuni, pasando por la Presidencia Ejecutiva de Andrés Romero y continuando con la de Juan Alfaro.

Ante esta complicada situación, debemos fortalecer nuestro sindicato para hacer frente a estos procesos y defender un INA que esté en función del pueblo y la formación de las personas con bajos recursos de este país y no en función de las grandes trasnacionales. Además, debemos conformar un frente de lucha por nuestros trabajos, que, según información de estas fuentes anónimas, están en peligro.

.

LA ADMINISTRACIÓN NO PUEDE ECHAR MANO UNILATERALMENTE A LA CONVENCIÓN COLECTIVA

De acuerdo con la circular GG-CI-11-2023 de la Gerencia General del INA, según la cual:

“la Gerencia General ha integrado un equipo multidisciplinario de trabajo que se ha venido reuniendo de manera periódica y trabajando en la revisión de la Ley y Reglamento formalmente aprobados y se han dado a la tarea de analizar dicha Ley y sus pautas de implementación, así como los transitorios que estable y finalmente todas las regulaciones que se están emanándose sobre esta materia con el fin de identificar e ir implementando las acciones que como institución debemos gestionar para ajustarse al mandato de Ley, en lo que resulta aplicable.”

Ahora bien, más abajo este consecutivo sostiene que

“la Institución ya ha gestionado importantes reformas que adelantan el camino a lo propuesto por la nueva legislación sobre empleo público como lo fue la aprobación del Reglamento Autónomo de Servicio del INA y de la Convención Colectiva, el régimen de empleo institucional y el salario global entre otros.”

Esta mención de la Convención Colectiva nos pone alerta sobre las funciones de ese equipo multidisciplinario que no cuenta con representación sindical y si este equipo se encuentra valorando hacer cambios a la Convención Colectiva. Bajo tal supuesto, le recordamos a la Gerencia General que la Convención Colectiva es un acuerdo entre dos partes y que no puede ser modificada unilateralmente por una de ellas.

Desde SITRAINA estaremos vigilantes de que se respeten los derechos sindicales en todo momento.

DUDAS SOBRE LAS ANUALIDADES

Con la Ley Marco de Empleo Público, ¿Quiénes siguen recibiendo aumento por anualidad?

En el caso del INA, ninguna persona que labore bajo el esquema de salario global del régimen de empleo del INA goza del incentivo de la anualidad. La anualidad es exclusiva de las personas que se encuentran bajo el régimen de empleo del Servicio Civil, pero bajo la siguiente condición:

El artículo 37 del *Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público* establece los supuestos de inaplicación del salario global. Al respecto sostiene que quienes al momento de entrar en vigencia el régimen de Salario Global de empleo público, devenquen un salario compuesto bruto inferior al salario global, “se les respetará el pago de salario total ordinario y se le efectuarán ajustes por anualidades”.

Por tanto, a partir de la entrada en vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público*, quienes, estando en el régimen de empleo del Servicio Civil, ganen más que el salario global, no recibirán aumentos por concepto de anualidad.

¿Cuáles son las condiciones para recibir aumento por anualidad?

La *Ley Marco de Empleo Público* reforma los artículos 12 y 48 de la Ley 2166 o *Ley de Salario de la Administración Pública* y esto establece un marco jurídico que se relaciona con el pago de la anualidad para las personas servidoras públicas que laboran bajo el esquema del salario compuesto. De acuerdo con la reforma del artículo 48, “el incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellas personas... que hayan cumplido con una calificación mínima de “muy bueno” o su equivalente numérico”.

Esta evaluación estará dividida en un 80%, correspondiente con el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada persona funcionaria y un 20% responsabilidad de la jefatura, según el buen rendimiento de la persona.

¿Qué pasa con las personas con salario compuesto que cumplieron anualidad en enero y febrero de 2023?

Con base en la *Ley del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, la Ley 9908 de 2020 adiciona un transitorio único a la Ley de Salarios de la Administración Pública, según el cual “A las personas servidoras públicas de las instituciones públicas... no se les girará el pago por concepto del monto incremental de las anualidades, correspondiente a los periodos 2020-2021 y 2021-2022”, esto debido a que la relación deuda-PIB era superior al 60%.

Lo anterior surgió como parte de los esfuerzos por paliar la crisis cuasada por la pandemia, derivada de la transmisión del virus SARS-COV2, y con la finalidad de destinar la mayor cantidad de recursos posibles para hacer frente a esa emergencia, liberando espacio presupuestario para el ejercicio 2020 y, aunque en un inicio el proyecto estaba previsto para suspender únicamente el pago de la anualidad de 2020, durante su discusión se aprobó una moción en la que se dispuso la suspensión del pago de las anualidades de los periodos 2020-2021 y 2021-2022, aprobándose lo siguiente:

“Con fundamento en lo expuesto, es criterio de esta Procuraduría que por haberlo dispuesto así la ley n.º 9908 citada, no es procedente girar pago retroactivo alguno a los funcionarios públicos por las anualidades correspondientes a los periodos 2020-2021 y 2021-2022; sin embargo, la antigüedad acumulada durante ese lapso sí debe tomarse en cuenta para el cálculo y pago de anualidades futuras.”

En este mismo sentido, MIDEPLAN, en la circular MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0001-2023 del 14 de abril de 2023, sostiene que el pago de la anualidad en este periodo no es retroactivo, aunque sí implica el reconocimiento de la antigüedad

correspondiente a los periodos 2020-2021 y 2021-2022. O sea, no se les paga a las personas funcionarias públicas que cumplieron anualidad en enero y febrero el retroactivo de las anualidades no pagadas en esos periodos, pero sí se toma en cuenta la antigüedad acumulada para el cálculo de las anualidades futuras.

Textualmente la circular de MIDEPLAN dice: “Las personas que cumplieron periodo en los meses de enero y febrero 2023, y que hubiesen acumulado de manera válida y eficaz la respectiva anualidad, tendrá derecho a que se les haga efectivo el pago de la anualidad en el mes marzo de 2023 y ya no en la primera quincena del mes de junio como se preceptuaba en la versión anterior del artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública.”

En conclusión, para enero de 2023 la relación deuda-PIB y la finalización de los periodos anteriores hace que legalmente deba pagarse la anualidad a las personas que cumplan con su periodo. Sin embargo, debe tomarse en cuenta lo normado por la *Ley Marco de Empleo Público*, la cual estableció las condiciones que se explicaron en la respuesta a la primera pregunta.