



Instituto  
Nacional de  
Aprendizaje



# CONVENCIÓN COLECTIVA, ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA) Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SITRAINAINA)



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.

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.- Ámbito de Aplicación:** La presente Convención Colectiva se aplicará a todas las personas trabajadoras del Instituto Nacional de Aprendizaje, con las excepciones que se indican en el artículo siguiente, independientemente, de la zona geográfica o lugar donde presten sus servicios y de si el nombramiento que ostentan es temporal o definitivo. Asimismo, se aplicará a todas las personas que al momento de entrar en vigencia trabajen en la Institución y a todas las personas que en el futuro entren a trabajar en esta.

**Artículo 2.- Excepciones en la aplicación de la Convención Colectiva:** Se exceptúan de la aplicación de esta Convención Colectiva a las personas trabajadoras que se enmarquen en los supuestos aplicables al Instituto que contempla el Código de Trabajo en su artículo 689.

A aquellas personas trabajadoras que se encuentren regidas por convenios especiales con gobiernos extranjeros o con instituciones nacionales o internacionales y a aquellas personas trabajadoras del INA que presten sus servicios en otra institución al amparo de un convenio con instituciones públicas o empresas privadas, se les aplicarán las disposiciones previstas en esta Convención en lo que resulte procedente, previa valoración de que el beneficio o condición laboral puntual establecido en la Convención no resulte incompatible con su nombramiento y condición.

**Artículo 3.- Definiciones:** Para una correcta interpretación de esta Convención Colectiva, se definen los siguientes conceptos:

- a. **Gran Área Metropolitana:** Parte del país comprendida entre los cantones de San Ramón -de la provincia de Alajuela- y Paraíso -de la provincia de Cartago.
- b. **Grupos especiales:** Son aquellos grupos definidos en el artículo 34 de esta Convención Colectiva y a los cuales las partes estiman darle un trato especial por su naturaleza y especificidad.
- c. **Instituto:** El Instituto Nacional de Aprendizaje, en su condición de empleador de los servicios de las personas trabajadoras.
- d. **Persona Docente:** Persona con competencias técnicas, didácticas y/o pedagógicas que le

permiten planificar y ejecutar Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP), en sus diferentes modalidades, así como diseñar productos curriculares, realizar evaluación técnico-metodológica, certificar y acreditar los SCFP, participar en proyectos de investigación y actividades de interés institucional. Estas funciones son realizadas, según la normativa vigente y los requerimientos del sector productivo. El detalle de las competencias requeridas las define el perfil docente respectivo. Se incluye dentro de este grupo tanto al personal profesional como técnico docente, así como cualquier otro que realice labores docentes.

- e. **Persona trabajadora:** 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, escrito, individual o colectivo.
- f. **Salario:** Retribución que reciben las personas trabajadoras que le prestan sus servicios al Instituto, en virtud de un contrato de trabajo y el cumplimiento de sus obligaciones laborales
- g. **Sindicato:** Sindicato de Trabajadores del INA o SITRAINIA
- h. **Uniforme:** Ropa de trabajo con características, estilos, colores y distintivos iguales para todas las personas que la usan y que por obligación deben vestir las personas trabajadoras del INA durante las horas de trabajo, según los puestos que desempeñan.

**Artículo 4.- Sobre los derechos derivados de la Convención Colectiva que se hayan incorporado al contrato de trabajo individual:** Constituirán derechos adquiridos aquellos derivados de la aplicación de esta Convención Colectiva que se incorporen de forma efectiva a la relación laboral individual de las personas trabajadoras, de igual forma, se respetarán las situaciones jurídicas consolidadas derivadas de esta Convención. Para ambos supuestos se evaluará cada caso, según corresponda.

En los casos de licencias o permisos previstos en el capítulo II la persona trabajadora no perderá ninguno de los derechos y beneficios otorgados en esta Convención.

**Artículo 5.- Derechos de audiencia:** Cuando alguna de las partes firmantes de esta Convención requiera audiencia o reunión con las autoridades respectivas de su contraparte se procederá de la siguiente forma:

- a. **Reuniones con carácter urgente:** la parte solicitante deberá exponer en carácter urgente de la solicitud para que esta sea atendida en el plazo máximo de tres días hábiles, salvo que, por situaciones excepcionales, este plazo deba ampliarse a un máximo de cinco días hábiles.
- b. **Atención de asuntos de interés de las partes:** a solicitud de parte, la reunión deberá celebrarse en un plazo máximo de ocho días hábiles.
- c. **Tratamiento de correspondencia:** a toda correspondencia enviada por las partes deberá darse respuesta que brinde la información solicitada o informe sobre el proceder para

atender la solicitud en un plazo máximo de 10 días naturales.

**Artículo 6.- Interpretación de la Convención Colectiva y normativa supletoria:** La Convención Colectiva es un instrumento jurídico consagrado en el ámbito constitucional y legal, cuya finalidad es reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste; por naturaleza, ordinariamente busca mejorar las condiciones laborales. La interpretación de la presente convención se realizará considerando los principios generales del Derecho del Trabajo; asimismo, los de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, eficiencia en el uso de los recursos públicos y probidad. Asimismo, en lo conducente, se aplicará lo estipulado en los tratados internacionales, laborales y de derechos humanos, ratificados por Costa Rica, en lo que resulten aplicables, el Código de Trabajo, legislación nacional, reglamentos y, la normativa interna de trabajo y aquella otra normativa externa, supletoria y conexas que resulte vigente y aplicable, así como los principios indicados.

La interpretación de esta Convención se hará tomando en cuenta fundamentalmente el interés de las personas trabajadoras, las necesidades y posibilidades institucionales, así como la conveniencia social.

Corresponderá en primera instancia a la Junta de Relaciones laborales, resolver los problemas de interpretación de la presente Convención Colectiva, cuando alguno de sus artículos no sea claro para las partes, se preste a confusión o entre en contradicción con el resto del Ordenamiento Jurídico. De no haber acuerdo por parte de la Junta de Relaciones laborales, las partes acudirán al mecanismo de conciliación ante un centro debidamente autorizado.

La interpretación auténtica de esta Convención, cuando sea necesario, deberá formularse por escrito y las partes se obligan a darle trámite y respuesta dentro de un término máximo de quince días hábiles, salvo que, por la complejidad del asunto, sea necesario considerar un plazo mayor, lo cual deberá ser informado por escrito a la respectiva contraparte, dentro del plazo de quince días señalado. Para estos efectos, la Institución estará representada por la Gerencia General y en su ausencia por la Subgerencia que esta designe y el Sindicato por su persona Secretaria General o quien le sustituya.

Cuando se obtenga acuerdo sobre estos asuntos, pasará a ser parte integral de esta Convención y se enviará copia al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para los fines de Ley. Cuando no exista acuerdo, las partes acudirán ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que funja como mediador.

## CAPÍTULO II

### SOBRE EL DESEMPEÑO

**Artículo 7.- Eficiencia y productividad:** El INA, de conformidad con la legislación aplicable y las disposiciones internas que adopte, aplicará estrategias que generen una cultura de excelencia y calidad en su gestión general, objetivo que se convierte en el eje transversal de toda la actividad institucional y de la formación y desempeño de su personal.

El INA y SITRAINAINA reconocen que la eficiencia y productividad son pilares fundamentales en la actividad institucional y serán los parámetros necesarios que deben reunir todas las personas trabajadoras de la Institución. En este sentido, ambas partes se comprometen a promover, implementar y cumplir aquellas medidas que se adopten con el fin de brindar el servicio público bajo los pilares antes mencionados.

El INA regulará todo lo referente a la eficiencia, productividad y su vínculo con el desempeño del personal en la respectiva normativa interna.

**Artículo 8.- Evaluación del Desempeño:** El cumplimiento de las labores de toda persona trabajadora deberá ser evaluado anualmente en forma obligatoria conforme a las disposiciones previstas en la Ley y los lineamientos que, al efecto, emitan las autoridades competentes y resulten aplicables. Dicha evaluación deberá garantizar la utilización de criterios técnicos y objetivos, así como el derecho de impugnación de la persona trabajadora en caso de estar desacuerdo y el derecho a la debida realimentación para la mejora continua y fortalecimiento del potencial humano.

Todo lo anterior se deberá encontrar regulado mediante la normativa interna correspondiente, la cual para su formulación o modificación total o parcial deberá ser consultada con SITRAINAINA el cual contará con 10 días hábiles para emitir sus recomendaciones.

Asimismo, será obligación de las jefaturas y de todas las personas responsables de la implementación del sistema de evaluación seguir a cabalidad las disposiciones establecidas en la normativa de este, cuyo incumplimiento generará las sanciones correspondientes previo cumplimiento del debido proceso.

**Artículo 9.- Resultados de las Evaluaciones del Desempeño:** Los resultados de las evaluaciones del desempeño, serán necesariamente considerados por el Instituto para efectos de otorgar o denegar eventuales reconocimientos económicos (según la normativa aplicable) y no económicos, promociones de puestos, capacitaciones u otros reconocimientos a su personal. Todo lo anterior sin perjuicio de las eventuales responsabilidades que correspondan previo cumplimiento del debido proceso.

Para los casos que resulte procedente el reconocimiento del incentivo de anualidad, dado su esquema de remuneración, se obedecerá lo regulado en la Ley de Salarios de la Administración Pública y demás normativa interna y externa que resulte aplicable.

Asimismo, el incumplimiento de las acciones e indicaciones planteadas para la realimentación y fortalecimiento del potencial humano, producto de la evaluación de desempeño, podrá generar sanciones disciplinarias para quien incurra en tal proceder, según el caso específico y conforme con las disposiciones que establezca la normativa interna.

### **CAPÍTULO III**

## **DIAS FERIADOS, ASUETOS Y VACACIONES**

**Artículo 10.- Días feriados y asuetos:** Serán días feriados y asuetos los que se establezcan en la normativa vigente y aplicable. Además, serán asueto aquellos días que se otorguen como tales por las autoridades cantonales, por el Poder Ejecutivo o cualquiera otra autoridad competente y que resulten aplicables al Instituto; sin limitación alguna para las personas trabajadoras que, debido a su cronograma de trabajo, tengan programado actividades propias de su cargo que coincidan con la fecha del asueto.

**Artículo 11.- Vacaciones ordinarias:** Las personas trabajadoras del INA, indistintamente de su esquema de remuneración, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones ordinarias de acuerdo con el 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, considerando los años completos de labor, así como el tiempo efectivamente laborado.

**Artículo 12.- Vacaciones colectivas:** El personal que realiza labores docentes, 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 julio, en la segunda semana de las vacaciones escolares de medio periodo del Ministerio de Educación Pública.
- c. 5 días en diciembre, a partir del cierre institucional de fin de año o una semana antes de este.

El personal administrativo del INA, después del primer año de labores, gozará adicionalmente de 3 días de vacaciones en Semana Santa.

Los días de vacaciones que menciona el presente artículo no serán en ningún caso compensables ni acumulables. No obstante, como excepción a lo anterior, en situaciones debidamente justificadas y que consten por escrito, se podrá solicitar a la persona laborar y sus vacaciones se podrán reprogramar en fechas de común acuerdo.

**Artículo 13.- Suspensión de vacaciones:** Las vacaciones solo podrán ser suspendidas en su disfrute por las siguientes razones:

- a. Incapacidad.
- b. Licencias por maternidad o para cuidado de persona en fase terminal o persona menor gravemente enferma.
- c. Licencias o permisos con goce de salario de conformidad con lo dispuesto en esta Convención Colectiva.
- d. Por razones calificadas de interés institucional, a criterio de la jefatura inmediata, quien deberá razonar la decisión.

En lo posible los días dejados de disfrutar se concederán al finalizar la situación que dio origen a la suspensión de las vacaciones o en el momento a convenir con la jefatura inmediata, debiéndose tramitar el formulario de Solicitud de Vacaciones respectivo para ello.

## CAPÍTULO IV PERMISOS Y LICENCIAS

**Artículo 14.- Licencias o permisos sin goce de salario:** El INA, a través de la Gerencia General o de la Subgerencia que designe, podrá otorgar las siguientes licencias sin goce de salario, las cuales deberán ser solicitadas por escrito con la debida documentación según sea el caso, por la persona funcionaria solicitante:

- a. Por un periodo de hasta un año para atender asuntos personales.
- b. Por el periodo de duración del plan de estudios para atender temas académicos que requieran dedicación a tiempo completo.
- c. Por un periodo de hasta dos años cuando la persona trabajadora deba acompañar al exterior del país a su cónyuge o conviviente, por razones de estudio o laborales.
- d. Por un periodo de hasta dos años, el INA concederá permiso a la persona trabajadora que sea nombrada en cargos directivos de organismos sindicales formalmente constituidos, que requieran dedicación completa durante el tiempo de la jornada laboral. En este caso la persona deberá dar el aviso respectivo con al menos un mes previo a asumir el cargo.
- e. Por un periodo de hasta cuatro años, el INA concederá permiso a la persona trabajadora que resulte electa en un cargo de elección popular y así haya sido debidamente acreditado por el Tribunal Supremo de Elecciones, siempre y cuando exista superposición horaria en la jornada laboral. Este permiso comenzará a regir a partir de la fecha de inicio del



- ejercicio del cargo.
- f. Por un periodo de hasta cuatro años o por el plazo de nombramiento, el INA concederá permiso a la persona trabajadora que sea nombrada en otro cargo público diferente a los señalados en el punto anterior o en un organismo internacional. En este caso la persona deberá dar el aviso respectivo con al menos un mes previo a asumir el cargo, a excepción de que por temas de interés público esto no resulte posible.
  - g. Por un periodo de hasta cuatro años o por el plazo de nombramiento, cuando sea cónyuge o conviviente de una persona nombrada en el servicio exterior u organismo internacional.
  - h. Las licencias previstas en los incisos a), b) c) y d) podrán prorrogarse sucesivamente en casos calificados a criterio de la Gerencia, por períodos iguales y hasta por un plazo máximo de cuatro años.
  - i. Las licencias o permisos de los incisos a) y b) de la persona funcionaria que no excedan de un mes podrán ser autorizadas por la persona superior jerárquica de la jefatura inmediata.
  - j. Cuando la persona funcionaria haya disfrutado de cualquiera de las licencias señaladas anteriormente, incluidas las prórrogas, no podrá ser beneficiaria de un nuevo permiso, aunque se invoquen motivos diferentes, hasta tanto no se haya reincorporado a su trabajo, por un plazo mínimo de seis meses, excepto casos muy calificados.

**Artículo 15.- Licencias o permisos con goce de salario:** El INA, a través de la Gerencia General o de la Subgerencia que designe, podrá otorgar las siguientes licencias con goce de salario, las cuales deberán ser solicitadas por escrito con la debida documentación según sea el caso, por la persona funcionaria solicitante:

- a. Por un periodo de hasta cinco días hábiles, por el fallecimiento de. i) padre o padrastro; madre o madrastra; ii) hijo o hijastro, hija o hijastra, iii) hermano o hermanastro, hermana o hermanastra, iv) cónyuge o conviviente, v) nieta o nieto vi) abuela o abuelo. En caso de que el deceso y/o actos fúnebres sean fuera del país se concederán 10 días hábiles.
- b. Cuando ocurriera el deceso de cualquiera las personas referidas en el párrafo anterior y la persona trabajadora se encuentre fuera del país en funciones autorizadas por el INA o convenidas con el INA, este se obliga, en la medida de sus posibilidades financieras y administrativas, a realizar todas las gestiones y costear los costos del regreso anticipado al país de la persona trabajadora. En ningún caso esta situación debe cancelar el beneficio o condición que disfrutaba la persona involucrada.
- c. Cinco días hábiles por matrimonio de la persona trabajadora.
- d. Cinco días hábiles en caso de fenómenos de la naturaleza o incendio de consecuencias graves que afecte la vivienda de la persona trabajadora, debidamente comprobados.
- e. Hasta quince días hábiles cuando la persona funcionaria, un hijo o hija, padre o madre, cónyuge o conviviente, requiera, por causa justificada y debidamente comprobada, de un tratamiento médico en el exterior.
- f. El tiempo necesario para asistencia a atención médica o rehabilitativa en servicios de la

- Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de Seguros o consulta médica privada, para lo cual se deberá aportar el comprobante de la cita y de la atención respectiva.
- g. La Gerencia General podrá otorgar permiso con goce de salario, hasta por un máximo de tres meses y por una única vez al año, a personas servidoras en su condición de representantes activas de las diversas asociaciones gremiales y sociales de la Institución, para participar en seminarios o cursos de entrenamiento, dentro o fuera del país relacionados con el campo específico de la asociación que representan.
  - h. El otorgamiento de esa licencia será discrecional y quedará sujeto a que no se perjudique el normal desarrollo de las actividades de la oficina donde presta sus servicios el solicitante, para lo cual se considerará el criterio de la jefatura respectiva.
  - i. Por recomendación de un profesional en medicina de la Caja Costarricense de Seguro Social, la Gerencia General podrá otorgar permiso con goce de salario a la persona trabajadora que deba realizar labores de cuidado de su padre, madre, cónyuge, pareja, hijo o hija menor de edad o inhábil, durante el plazo indicado por la persona profesional en medicina y que demande su tratamiento o convalecencia, siempre que no se trate de enfermedades crónicas ni en etapa terminal y la recomendación médica determine que la persona funcionaria es la idónea para dicha labor de cuidado. En este último caso, el permiso podrá prorrogarse por una única vez.

Para el disfrute de las licencias o permisos mencionados se requerirá la presentación previa y/o posterior, según el caso específico, de la documentación que justifique el hecho generador del permiso. Asimismo, los permisos en cuestión no podrán acumularse y deberán disfrutarse de manera inmediata al hecho generador que motiva el permiso.

**Artículo 16.- Permisos relacionados con estudio y/o educación:** El INA otorgará los siguientes permisos, los cuales deberán ser solicitados por escrito con la debida documentación según sea el caso, por la persona funcionaria solicitante:

- a. **Permisos para estudios de bachillerato, técnicos y superiores:** Por un máximo de ocho horas a la semana para asistir a lecciones relacionadas con estudios de bachillerato de secundaria, educación y formación técnica profesional y/o educación universitaria, siempre que tales estudios sean de interés directo e inmediato para las actividades de trabajo del INA, salvo el caso de bachillerato de educación media.
- b. **Licencia para tesis:** Por un máximo de diez horas a la semana y hasta por un año, para elaboración tesis de licenciatura, postgrado u otras, siempre y cuando el tema de la tesis o la carrera que curse la persona trabajadora sea de interés institucional o esté relacionada con el cargo que la persona ejerce en la institución.

Cuando la tesis planteada, requiera de investigación que sea de interés institucional, el INA podrá ampliar este permiso por el tiempo requerido para su elaboración. Asimismo, la institución brindará los recursos logísticos, materiales y económicos requeridos para su elaboración, consi-

derando sus posibilidades financieras, materiales y el potencial beneficio para esta, así como los principios relacionados con el buen manejo de fondos públicos.

Para efectos de estos permisos la Comisión de Capacitación realizará la calificación de interés institucional y brindará su anuencia a la solicitud de la persona funcionaria, con el visto bueno previo y por escrito de la jefatura inmediata de esta. Todo lo anterior de conformidad con lo que establezca el reglamento respectivo.

La modificación total o parcial del reglamento referido en el párrafo anterior, obligatoriamente, deberá ser consultada con el Sindicato, el cual dispondrá de un plazo máximo de 15 días hábiles para brindar sus recomendaciones”.

**Artículo 17.- Licencia por nacimiento y adopción:** Para garantizar la inclusión, corresponsabilidad del cuidado, el interés superior de la persona menor y la necesidad de fortalecer los vínculos familiares, el INA, a través de la Gerencia General o de la Subgerencia que designe, otorgará las siguientes licencias por nacimiento y/o adopción:

- a. **Licencias por nacimiento:** Cuando se dé el nacimiento de un hijo o hija, las mujeres en estado de gravidez tendrán derecho a disfrutar de una licencia por maternidad de un mes calendario antes del parto y tres meses posteriores a este. En caso de que el embarazo sea múltiple, la trabajadora disfrutará de treinta días naturales adicionales de licencia remunerada por cada hijo nacido o hija nacida.
- b. Asimismo, a la persona funcionaria que sea padre o pareja de la madre biológica, se le brindarán quince días hábiles de permiso con goce salario, los cuales podrán prorrogarse hasta por un plazo igual, en casos calificados debidamente justificados.
- c. **Licencias por adopción:** Para la adopción de menores, la madre adoptiva tiene derecho a tres meses de licencia. Para esta licencia, cuando se dé una adopción por parte de un matrimonio o convivencia demostrada de dos mujeres, solo se le brindará a una de ellas.
- d. En el caso de padres adoptivos, o madre adoptiva cuando esta no cuente con los tres meses referidos en el párrafo anterior, se brindarán quince días hábiles de permiso con goce salario, los cuales podrán prorrogarse hasta por un plazo igual, en casos calificados debidamente justificados.
- e. **Licencias para lactancia:** Se brindarán las licencias para los tiempos extracción y lactancia que se establecen de conformidad con el artículo 97 del Código de Trabajo, los cuales serán considerados dentro de la jornada de trabajo. Para estos efectos, se deberá presentar el debido dictamen médico de lactancia.

Vencidas las licencias de los incisos a) y b), la persona trabajadora podrá acogerse a una licencia de hasta un año sin goce salarial, manteniendo su puesto al regresar. Por la naturaleza de sus cargos, este permiso aplicará únicamente para personas en puestos en propiedad y deberá contar con la aprobación previa de la Gerencia General o la Subgerencia que designe.

**Artículo 18.- Uso correcto de permisos licencias:** El INA y SITRAINIA se comprometen a velar por el uso correcto de los permisos y licencias que se disponen en este capítulo. El mal uso de permisos o licencias será considerado como falta disciplinaria por parte de la persona responsable, lo cual deberá ser establecido y sancionado previo el cumplimiento del debido proceso.

Artículo 19.- La persona trabajadora no perderá ninguno de los derechos y beneficios que se otorgan en esta Convención por el disfrute de las licencias o permisos previstos en el presente Capítulo, salvo aquellos que dependan de la prestación efectiva de labores

## **CAPÍTULO V**

### **ESPACIOS Y FACILIDADES DE ALIMENTACIÓN**

**Artículo 20.- Espacios físicos y facilidades para alimentación:** En todos los centros de trabajo, el INA proveerá lugares apropiados para que las personas trabajadoras puedan guardar y tomar sus alimentos.

**Artículo 21.- Facilidades para la prestación del servicio de alimentación:** El INA, dentro de sus posibilidades financieras y materiales, facilitará operativamente los servicios de alimentación y continuará manteniendo todas las condiciones otorgadas hasta el momento para el funcionamiento de las sodas institucionales, tales como menaje, pago de electricidad, servicio de agua potable, instalaciones, mobiliario y cualquier otro recurso que sea necesario.

Considerando las facilidades otorgadas en los términos del párrafo anterior, el INA procurará que en los contratos que realice para la administración del servicio de soda, el proveedor refleje en el precio final de los productos y servicios para las personas trabajadoras y estudiantes del Instituto que utilicen el servicio de soda.

El INA se compromete, en la medida de sus posibilidades presupuestarias y materiales, a promover la habilitación de sodas en los diversos centros de trabajo en los que no se cuente con estas. Para tal efecto, se conformará una comisión que incorpore al menos a dos representantes del sindicato, la cual realizará las propuestas de habilitación de sodas institucionales.

**Artículo 22.- Evaluación de los Servicios de Soda:** La dependencia encargada de evaluar el servicio de alimentación de las sodas deberá realizar, al menos dos veces por año calendario, una encuesta de satisfacción del cliente, a fin de evaluar los servicios que brinde el proveedor, los resultados de estas encuestas serán enviados a la comisión prevista en el artículo anterior.

**Artículo 23.- 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.

## CAPÍTULO VI RECONOCIMIENTOS LABORALES

### Sección I. Beneficios sociales y laborales

**Artículo 24.- Auxilio de cesantía:** El auxilio de cesantía constituye una indemnización que puede ser reconocida, al momento de finalización de la relación laboral, favor de las personas trabajadoras del INA, el cual se pagará de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo.

**Artículo 25.- Centros de Atención Infantil:** Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley General de Centros de Atención Integral, Ley No. 8017 del 29 de agosto del 2000 y su Reglamento, el INA y el Sindicato podrán, mediante convenio de partes, establecer e implementar el funcionamiento de Centros de Atención Infantil que brindará servicios a las personas funcionarias del INA y se instalarán en aquellos centros de trabajo que cuenten con las posibilidades y condiciones físicas. En el respectivo convenio se establecerán las condiciones en que se brindará el servicio y, en lo pertinente, se aplicará la Ley No. 8017.

**Artículo 26.- Servicios médicos:** El Instituto mantendrá, en la medida de sus posibilidades financieras, el servicio de atención médica general, así como de las especialidades médicas de nutrición, terapia física, psicología y otras, a las personas trabajadoras en las instalaciones de su sede central y 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 cualquier otra modalidad. En el caso de una imposibilidad operativa excepcional para brindar los servicios, el INA avisará a SITRAINIA con la justificación respectiva.

**Artículo 26.- Promoción de espacios físicos y temporal para acondicionamiento físico:** El INA y SITRAINIA, de acuerdo con sus posibilidades financieras y operativas, realizarán actividades para promover estilos de vida saludable de las personas trabajadoras. Las actividades de carácter institucional deberán tener la autorización de la Gerencia y las personas trabajadoras coordinarán su participación con la jefatura inmediata, siempre y cuando no se afecte la continuidad en la prestación de los servicios.

**Artículo 27.- Seguros Colectivos:** El INA se compromete a mantener seguros colectivos para las personas trabajadoras que operan vehículos de la Institución, para lo cual realizará los estudios técnicos correspondientes y determinará el tipo de póliza que aplicará.

Los deducibles que cobra la empresa aseguradora, con relación a los accidentes o incidentes que se producen con vehículos institucionales, serán sufragados por el INA, independientemente del tipo de póliza que cubra el vehículo implicado, siempre que no se declare judicialmente la responsabilidad de la persona trabajadora en el hecho generador.

En caso de responsabilidad declarada mediante sentencia judicial en firme de la persona trabajadora, el INA no asumirá el pago de los deducibles, los cuales serán asumidos por la persona responsable, la cual deberá reintegrar el monto correspondiente, así como todas las obligaciones devenidas que la ley determine.

Las infracciones a la Ley de Tránsito, previo el cumplimiento del debido proceso en el que se demuestre que la falta es imputable a la persona trabajadora, constituirán responsabilidad administrativa y/o civil.

## **Sección II. Reconocimientos a las personas funcionarias.**

**Artículo 28.- Pago a las personas trabajadoras que laboran en condiciones peligrosas:** Debido a la naturaleza y riesgos que representan sus labores, al personal que a la fecha de entrada en vigor de esta convención colectiva reciben el pago por peligrosidad, se le reconocerá un monto nominal equivalente al cinco por ciento del salario base del respectivo puesto a julio del 2018. El pago se mantendrá siempre y cuando, la persona trabajadora cumpla las labores propias del puesto por el cual se remunera el rubro en cuestión y, además, la persona se encuentre remunerada bajo el esquema de salario base más pluses y su relación laboral bajo el Servicio Civil.

Adicional a lo dispuesto, si debido a la naturaleza de las labores, posterior a la vigencia de la convención colectiva el INA determina, de conformidad con el reglamento respectivo, que se justifica el pago de la peligrosidad para un puesto, entonces se procederá con el pago en los términos indicados en el párrafo anterior.

Para efectos del reglamento en el que se regule la peligrosidad, su formulación o modificación total o parcial deberá ser consultada con SITRAINIA el cual contará con 10 días hábiles para emitir sus recomendaciones, sin perjuicio de que dicho plazo pueda ser prorrogado por un plazo igual por solicitud justificada de SITRAINIA.

**Artículo 29.- Pago de pasajes por traslado de ubicación del centro de trabajo:** Cuando el INA cambie la ubicación del centro de trabajo de una persona y esta se vea perjudicada, se deberá cancelar la diferencia de pasajes que corresponda. Lo anterior aplicará cuando la distancia entre el centro de trabajo anterior y el nuevo sea de diez o más kilómetros y se demuestre el perjuicio a la persona trabajadora.

**Artículo 30.- Día de la Persona Funcionaria del INA:** El INA celebrará todos los años el Día de la Persona Funcionaria del INA, en cuyo marco se entregarán reconocimientos no económicos por aniversario de las personas trabajadoras en la Institución por lapsos de 10, 15, 20, 25, 30, 35 años o más. Esta celebración, con sus respectivos reconocimientos, será acordada 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 SITRAINIA. Dicha actividad se realizará un lunes o viernes de la tercera semana del mes de mayo.

## CAPÍTULO VII

### UNIFORMES, EQUIPO DE SEGURIDAD Y ACCESORIOS

**Artículo 31.- Uniformes, equipo de seguridad y accesorios:** El INA dotará de uniformes, útiles e implementos a aquellas personas trabajadoras que así lo requieran para el desempeño de sus labores, de conformidad a lo dispuesto en el reglamento respectivo, el cual, para su formulación o modificación total o parcial deberá ser consultado con SITRAINIA para que emita sus recomendaciones en un plazo máximo de diez días hábiles.

**Artículo 32.- Asignación de uniformes y equipos de seguridad:** Según su cargo, las personas trabajadoras que lo requieran recibirán el uniforme y el equipo de seguridad necesario para el correcto desempeño de sus funciones, de acuerdo con el reglamento correspondiente. Como mínimo, las personas trabajadoras que se desempeñen en las siguientes funciones tendrán este derecho:

- a. Personas Trabajadoras de Fincas didácticas.
- b. Personas formadoras en Talleres institucionales.
- c. Personal de Salud.
- d. Personal de mensajería.
- e. Personas conductoras institucionales.
- f. Personal de Bodega.
- g. Personal de limpieza.
- h. Personal de mantenimiento y construcción.

Todos los implementos y uniformes que se suministren a las personas trabajadoras deberán ser de buena calidad, así como entregados con una cantidad y periodicidad razonable.



**Artículo 33.- Conservación y uso de los uniformes, accesorios e implementos:** Las personas trabajadoras deberán restituir al INA los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que éste les facilite para el trabajo.

Las personas trabajadoras que reciban uniformes deberán usarlos de manera obligatoria, durante su jornada laboral y deben acatar las disposiciones que defina el Instituto sobre el uso de uniforme. Asimismo, quienes reciban equipos de seguridad, estarán obligados a utilizarlos cuando estén realizando las labores para las cuales se les entregó.

**Artículo 34.- Medidas de protección contra el estrés térmico:** El INA proveerá todos los aditamentos necesarios para combatir el estrés térmico en las personas funcionarias que estén expuestas, en función de sus labores, a altas temperaturas o al sol. Esto, según lo dispuesto en normativa vigente y recomendaciones del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de acuerdo con el reglamento correspondiente.

**Artículo 35.- Atención de manifestaciones por parte de SITRAINIA:** El Sindicato podrá presentar observaciones si recibiere quejas o sugerencias de las personas trabajadoras sobre lo dispuesto en este capítulo, para lo cual este deberá tener respuesta en el plazo de ocho días hábiles.

## CAPÍTULO VIII SALUD OCUPACIONAL

**Artículo 36.- Salud Ocupacional:** El INA y SITRAINIA reconocen la trascendencia de lo relativo a la salud ocupacional y la seguridad de las personas trabajadoras. Por ello, se comprometen a tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y seguridad de las personas trabajadoras, así como promover y mantener su bienestar físico y mental. Con respeto a la materia, el INA se regirá por las leyes, decretos y la normativa externa e interna que resulte vigente y aplicable.

Además, el INA se compromete a actuar de conformidad con lo que se dispone de seguido:

- a. Siguiendo criterios técnicos y profesionales en salud ocupacional, se establecerán programas de descanso y relajación integrados al horario de trabajo de aquellas personas trabajadoras que realicen trabajos pesados, peligrosos o insalubres para los aspectos físicos y/o mentales de las personas trabajadoras.
- b. Como primera medida, se reubicará en un puesto de la misma clase y sin afectación al salario, a la persona trabajadora que se encuentre física o mentalmente limitada para desempeñar sus funciones habituales con motivo de haber sufrido un accidente laboral determinado por el Instituto Nacional de Seguros, o bien por un criterio médico de la Caja Costarricense del Seguro Social. Si fuese necesario ubicarlo en otra clase, conservará el mismo salario que devengaba al momento del percance. Ahora bien, en caso que, conforme criterios técnicos, no sea factible la reubicación, por no existir un puesto disponible



o bien porque afecta negativamente su proceso de rehabilitación, o porque incluso el trabajador se encuentra en contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, se procederá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 254 del Código de Trabajo en cuanto al pago de las prestaciones laborales a la persona trabajadora.

- c. c) Por medio de la Oficina de Salud Ocupacional o bien las dependencias técnicas que corresponda, el INA hará estudios permanentes de las condiciones ambientales, de salubridad y de seguridad en que las personas trabajadoras presten 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 las personas trabajadoras.

**Artículo 37.- Comisión Central de Salud Ocupacional:** En el INA funcionará una Comisión Central de Salud Ocupacional con el objetivo de garantizar los fines de la ley aplicable a la materia y, a través del diálogo, contribuir con la construcción de medidas para velar por la salud y seguridad ocupacional de las personas trabajadoras.

La Oficina de Salud Ocupacional será la instancia rectora en todo lo aplicable en esta materia.

**Artículo 38.- Conformación de la Comisión Central de Salud Ocupacional:** La Comisión Central de Salud Ocupacional estará formada por tres personas representantes de las personas trabajadoras designadas por el Sindicato y tres representantes del INA cuyo nombramiento será por la Gerencia General, así como sus respectivas personas suplentes.

**Artículo 39.- Funciones de la Comisión Central de Salud Ocupacional:** La Comisión Central de Salud Ocupacional tendrá las siguientes funciones:

- a. Brindar recomendaciones a la Oficina de Salud Ocupacional sobre propuestas o medidas tendientes a la mejora de la salud y seguridad ocupacional de las personas trabajadoras del Instituto.
- b. Velar porque existan condiciones de salud y seguridad ocupacional idóneas para el cumplimiento de las labores propias de cada puesto.
- c. Verificar las causas relacionadas a accidentes laborales con el fin de proponer medidas que coadyuven a evitar su acaecimiento.
- d. Coordinar con las Comisiones de Salud Ocupacional de los diferentes centros de trabajo del INA lo respectivo para el cumplimiento de las funciones anteriores.

Para cumplir con las funciones señaladas, la Comisión mencionada sesionará una vez de forma trimestral.

**Artículo 40.- Recomendaciones de la Comisión Central de Salud Ocupacional:** Cuando corresponda, la Comisión Central remitirá sus recomendaciones o criterios a la Oficina de Salud Ocupacional. En los casos que aplique, se brindará respuesta a la Comisión Central de Salud Ocupacional dentro del plazo de 10 días hábiles a partir de su conocimiento, salvo que, por situaciones justificadas, deba ampliarse el plazo en el mismo término.

**Artículo 41.- Representantes de las personas trabajadoras en las comisiones de Salud Ocupacional de los centros de trabajo:** El Sindicato participará en la celebración de las acciones necesarias para la escogencia de las personas trabajadoras que, en cada centro de trabajo, fungen como sus representantes ante las respectivas Comisiones de Salud Ocupacional de los centros de trabajo.

**Artículo 42.- Prohibición del fumado en las instalaciones y vehículos del INA:** En aras de velar por la salud de las personas trabajadoras, todos los centros de trabajo del INA serán espacios 100% libres de la exposición al humo de tabaco. Por lo anterior será prohibido fumar dentro de los centros de trabajo, sean espacios abiertos o cerrados.

Esta norma es de observancia obligatoria para todas las personas trabajadoras sin distinción de su puesto, jerarquía o forma de contratación.

La persona trabajadora que se demuestre que haya fumado en horas efectivas de trabajo o dentro de las instalaciones o vehículos del INA, podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria y podrá ser sancionada con una amonestación y hasta con el despido sin responsabilidad patronal, según las particularidades del caso específico. Lo anterior aplicando los procedimientos y normativa interna en materia disciplinaria.

## CAPÍTULO IX

### SALARIO GLOBAL

**Artículo 43.- Política salarial y sus objetivos:** El INA se compromete a promover una política de salarios competitiva y equitativa de acuerdo con sus capacidades financieras, así como criterios técnicos y objetivos, que permita garantizar la mejor prestación del servicio a cargo del INA y, a la vez, las mejores condiciones salariales posibles para las personas funcionarias. La política salarial del INA tendrá como objetivos principales los siguientes:

- a. Retribuir de manera equitativa las labores que realizan las personas funcionarias del INA, de acuerdo con sus deberes, responsabilidades, competencias y otros factores generales estipulados en los perfiles de cada puesto, resguardando siempre el equilibrio salarial interno.
- b. Procurar la atracción y retención del mejor talento humano necesario para la prestación del servicio a cargo del INA.
- c. Motivar un alto desempeño y enfoque de las personas trabajadoras hacia la eficiencia y productividad basada en el trabajo en equipo, la calidad y excelencia en el servicio a las personas usuarias.
- d. Establecer salarios de conformidad con la legislación aplicable y los criterios técnicos respectivos, de forma tal, que estos proporcionen un medio de vida digno que sea estímulo a las personas trabajadoras, para la eficiencia, dedicación y cumplimiento de obligaciones.
- e. Definir los salarios a las personas trabajadoras de acuerdo con las condiciones económicas y financieras de la Institución, atendiendo los principios de razonabilidad y proporcionalidad en el manejo de fondos públicos.

**Artículo 44.- Ámbito de aplicación del salario global:** El salario global aplicará obligatoriamente para el personal que ingrese a laborar al INA a partir de la entrada en vigencia de la normativa que regula el esquema de Salario Global, así como para el personal actual cuando lo solicite de forma voluntaria en el plazo establecido, de conformidad con el artículo 24 de la Ley Orgánica del INA, Ley No. 6868 y sus reformas, y el Transitorio III de la Ley No. 9931.

El cambio de modalidad de remuneración a una persona trabajadora, del esquema de salario compuesto al salario global, no implicará la modificación de sus condiciones laborales tales como, vacaciones, permisos u otros.

**Artículo 45.- Comisión de Salarios del INA:** Se crea la Comisión de Salarios del INA como órgano bipartito y paritario, conformado por una delegación de tres representantes del INA designados por la Presidencia Ejecutiva y tres representantes de SITRAINIA. Esta Comisión será la instancia responsable de emitir los criterios escritos y recomendativos sobre los temas relacionados a esta sobre la materia salarial en el esquema de salario global, incluyendo metodología, sistema

de valoración y clasificación, escalafón salarial y cualquier otro aspecto que tenga impacto en el esquema de salario global.

**Artículo 46.- Diseño sistema salarial:** El sistema salarial del INA debe construirse con base en parámetros técnicos y objetivos, previamente establecidos por la Administración.

**Artículo 47.- Escalafón Salarial:** Para administrar los salarios del INA bajo el esquema de Salario Global, la Administración confeccionará un escalafón salarial, cuyo diseño se realizará conforme a la metodología técnica que se defina en el reglamento aplicable a la materia o que determine la Junta Directiva del INA.

Para la confección o actualización del escalafón salarial global se deberá contemplar, al menos, el estudio salarial de mercado para garantizar la competitividad externa.

La actualización del escalafón salarial global se efectuará de forma periódica, con base a criterios técnicos y objetivos. De la propuesta de actualización se dará traslado a la Comisión de Salarios para que emita las recomendaciones que estime pertinentes.

Artículo 48.- Los criterios sobre los cuales deberá pronunciarse la Comisión de Salarios del INA deberán ser solicitados de previo al acto de aprobación correspondiente por parte de la Junta Directiva del INA, para lo cual contará, para todos los casos, con un plazo de un mes calendario.

## CAPÍTULO X TRABAJO CON GRUPOS ESPECIALES

**Artículo 49.- Definición de grupos que requieren atención especial:** Sin perjuicio de otras que se definan mediante las instancias de bienestar estudiantil o la Asesoría de Desarrollo Social, para los efectos de la presente Convención se considerarán como poblaciones que requieren atención especial, dadas sus condiciones de vulnerabilidad, las siguientes:

- a. Adolescentes madres
- b. Jóvenes en condición de riesgo social
- c. Mujeres en condición de pobreza
- d. Personas en condición de pobreza o pobreza extrema
- e. Mujeres vinculadas a procesos penales y sus familiares dependientes
- f. Personas adultas mayores
- g. Personas afrodescendientes
- h. Personas con discapacidad
- i. Personas indígenas
- j. Personas menores de edad en condición migratoria irregular
- k. Personas privadas de libertad

- l. Personas víctimas y testigos protegidos
- m. Personas víctimas de tráfico y/o en condición de trata de personas
- n. Personas con situación de calle

**Artículo 50.- Herramientas, equipos apropiados y capacitación al personal que labora con poblaciones que requieren atención especial:** El INA deberá proporcionar a las personas trabajadoras que brinden atención a poblaciones con condiciones de vulnerabilidad:

- a. Las herramientas, equipos y materiales debidamente adaptados y adecuados.
- b. La capacitación adecuada para brindar los servicios en las mejores condiciones, con la mayor seguridad posible y el mayor aprovechamiento.

**Artículo 51.- Medidas de seguridad y derecho a consulta de expediente al personal que labore con grupos que requieren atención especial:** Cuando la atención a una de las poblaciones referidas en este capítulo implique una situación de riesgo para las personas trabajadoras, el INA deberá contar con los protocolos y medidas de seguridad en aras de garantizar la integridad de las personas trabajadoras y atendidas.

La persona trabajadora que vaya a brindar atención a estas poblaciones podrá solicitar, a los equipos de bienestar estudiantil o a la instancia correspondiente, los perfiles y expedientes de la población a atender, a efecto de adecuar los servicios a los requerimientos de estas.

**Artículo 52.- Reforzamiento de medidas ante eventuales situaciones de riesgo laboral:** En casos muy calificados en los cuales no se pueda garantizar la integridad física y emocional, así como las condiciones de acceso físico, de la persona trabajadora, esta podrá solicitar a su jefatura inmediata, por escrito y con la debida fundamentación, que se revise su situación para efectos de:

- a. Se refuercen o modifiquen protocolos y medidas de seguridad y/o acceso existentes, o;
- b. Se releve a la persona de la ejecución de las tareas.

## CAPÍTULO XI

### DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

**Artículo 53.- Acoso laboral y hostigamiento sexual:** El respeto por la libertad, la dignidad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley son principios constitucionales que deben informar el contenido y desarrollo de las prácticas y relaciones laborales en el Instituto.

El INA ratifica su responsabilidad de mantener en los lugares de trabajo, condiciones de respeto. Para lo anterior se compromete a tomar acciones oportunas con el fin de desalentar, prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso laboral al reconocerlas como prácticas negativas de violencia en el trabajo.

La persona que se considere víctima de acoso laboral y/o sexual podrá presentar su denuncia, junto con las pruebas que estime pertinentes, ante las instancias correspondientes, las cuales, de inmediato, deberán tomar las medidas necesarias para iniciar la investigación del caso y para, de ser necesario, proteger a la persona denunciante.

Todo lo indicado se realizará de conformidad con la normativa interna y externa, vigente, aplicable y supletoria en la materia.

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. En todo aquello no previsto en ese reglamento, se aplicará lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No 7476 y sus reformas y en el Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje.

## CAPÍTULO XII

### JUNTA DE RELACIONES LABORALES

**Artículo 54.- Integración y duración en los cargos de la Junta de Relaciones Laborales:** En el INA existirá una Junta de Relaciones Laborales, que será una instancia de interés común, caracterizada por la representación de los intereses obrero-patronales.

Este organismo permanente, bipartito y paritario, estará integrado por seis personas propietarias y seis suplentes, distribuidas así: tres representantes en condición propietaria y sus respectivas suplentes, designadas por el INA para representar la parte patronal y tres representantes propietarias e igual número de suplentes, designadas por el Sindicato. Las personas integrantes de la Junta durarán en sus cargos un período de un año, pudiendo ser reelectas; no obstante, en cualquier momento podrán ser removidas o sustituidas por el INA y SITRAINA respectivamente.

La Junta de Relaciones Laborales elegirá de su seno una persona para la Presidencia y una persona para la Secretaría, debiendo aplicarse los principios de alternabilidad de representación cada seis meses calendario.

**Artículo 55.- Atribuciones de la Junta de Relaciones Laborales:** La J.R.L. Tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Conocer las gestiones de despido sin responsabilidad patronal para su análisis y emisión de la recomendación respectiva a la Presidencia Ejecutiva.
- b. Conocer las sanciones de suspensión sin goce de salario, cuando la parte interesada lo solicite a la JRL, para su análisis y emisión de la recomendación respectiva a la Presidencia Ejecutiva.
- c. Recibir las denuncias por persecución sindical planteadas por SITRAINA o cualquier persona trabajadora para su conocimiento, análisis, emisión de la recomendación respectiva a la Presidencia Ejecutiva y realización del seguimiento correspondiente.
- d. Recibir las denuncias de posibles casos de acoso laboral en la Institución para su traslado a la instancia competente y seguimiento.
- e. Intervenir, a solicitud de parte, como amigable componedor en discusiones por conflictos interpersonales entre personas funcionarias para una escucha activa de estas.
- f. Emitir recomendaciones sobre eventuales violaciones que se susciten por actos de omisión, incumplimiento e irrespeto de la Convención Colectiva por cualquiera de las partes.

**Artículo 56.- Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales:** La Junta de Relaciones Laborales sesionará en forma ordinaria cada mes y extraordinariamente cuando así lo determine la persona en el cargo de la Presidencia de esta o cuando sea requerido por al menos dos de sus miembros, validando los permisos respectivos para el aseguramiento del quórum mínimo.

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

La Junta de Relaciones Laborales 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, con carácter recomendativo, en un plazo no mayor de treinta días hábiles, a excepción de las solicitudes de criterio de las gestiones de despido, que deberán ser emitidas en un plazo de 8 días hábiles.

Las votaciones serán nominales y se harán constar en el acta. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple y su firmeza por mayoría calificada y se notificará a las partes dentro de los ocho días hábiles posteriores.

Para garantizar el adecuado funcionamiento de la J.R.L, las personas miembros de estas contarán con el permiso para la asistencia a las sesiones ordinarias de esta, el cual será emitido por la Gerencia General.

Para efectos de no afectar las funciones de la dependencia a la cual pertenece la persona funcionaria, en el caso de las sesiones extraordinarias, debe hacerse una solicitud de permiso a la jefatura respectiva, con al menos 3 días hábiles de antelación.

Las resoluciones de este órgano colegiado no limitan el derecho de la persona trabajadora afectada, o de las partes, de acudir ante los Tribunales de Justicia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o cualesquiera otras instancias.

**Artículo 57.- 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 ese será el resultado que se consignará como respuesta a la consulta o solicitud de criterio. Asimismo, en caso de que la J.R.L así lo acuerde, el tema podrá retomarse en la siguiente sesión.

**Artículo 58.- 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 el conocimiento de los asuntos en los que tenga competencia y en los cuales no exista prohibición legal para suministrar la información en apego al derecho a la intimidad de las personas. Los miembros de la J.R.L deberán guardar la confidencialidad de los asuntos relacionados a materia disciplinaria y cualquier otro en el que así corresponda.



Además, deberá dotarla de todas las condiciones necesarias para cumplir fielmente su cometido como: local, mobiliario, secretario o secretaria, transporte y viáticos, entre otros, de conformidad con los reglamentos en vigencia.

Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales tendrán autorización, en horas laborales, tanto para la participación en las sesiones como para el estudio de casos y otras labores propias de su cargo, de manera que se garantice el cumplimiento eficiente de sus funciones. Para ello, se deberá incluir el objetivo correspondiente a dichas labores en el Compromiso de Resultados Individuales (CRI) de la persona funcionaria.

La Junta 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.

## CAPÍTULO XIII DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

**Artículo 59.- Licencias para actividades sindicales:** El INA, por intermedio de la Gerencia General, concederá licencias con goce de salario a las personas trabajadoras que ostenten cargos dentro de la Junta Directiva del Sindicato o afiliadas, según el siguiente detalle:

- a. Un día por semana para las personas que ocupan los cargos de la Junta Directiva del Sindicato.
- b. Un tiempo completo para la persona que ocupe el cargo en la Secretaría General.
- c. Dos días adicionales al indicado en el inciso a) para la persona que ocupe el cargo en la Secretaría General Adjunta.
- d. Dos días por mes para cada una de las personas delegadas sindicales, para un máximo de 15 personas delegadas. La Secretaria General o Adjunta del Sindicato deberá informar y actualizar a la Gerencia General sobre las personas delegadas en un máximo de tres días hábiles a partir del nombramiento respectivo. Cada persona que requiera de la licencia deberá coordinar con su jefatura inmediata con al menos 5 días hábiles de antelación, salvo casos excepcionales debidamente justificados por el Sindicato.
- e. Doscientos días para atender y realizar actividades de estricto interés sindical a ser distribuidos entre las personas afiliadas que el Sindicato designe. Cada día de licencia se computará de forma individual. La Secretaría General o Adjunta deberá informar a la Gerencia General del INA sobre las personas que utilizarán la licencia respectiva con al menos 5 días hábiles de antelación, salvo casos excepcionales debidamente justificados por el Sindicato.

El Sindicato deberá velar por el correcto uso de las licencias enumeradas en los incisos anteriores.

**Artículo 60.- Permisos a personas afiliadas:** Un día completo para todas las personas afiliadas a SITRAINAINA con el fin de que asistan a las Asambleas Generales que convoque el Sindicato, quedando las mismas limitadas a un máximo de dos por año.

EL INA, por medio de la Gerencia General, otorgará los permisos necesarios para que los representantes Sindicales asistan a las comisiones que establece esta Convención, en aquellas que ya funcionan en la Institución o que en adelante sean integradas de común acuerdo según las necesidades de la institución y/o la organización.

**Artículo 61.- Permisos para la realización de actividades:** El Sindicato solicitará a la Gerencia General, la autorización para que SITRAINAINA promueva o realice actividades educativas, informativas, culturales y/o deportivas, en las distintas dependencias institucionales, hasta un total de 4 horas máximo por semestre por actividad y hasta 3 actividades por año a nivel institucional.

El Sindicato deberá avisar, con un plazo de antelación de 30 días naturales, a la jefatura de la unidad regional o persona encargada de centro ejecutor que visite, según corresponda.

El INA facilitará sus instalaciones para que puedan realizarse dichas actividades y permitirá la utilización del equipo necesario (dispositivos audiovisuales, pizarrones, muebles y otros). Estas actividades no deberán afectar el orden, el adecuado servicio institucional y el acatamiento de protocolos sanitarios

**Artículo 62.- Derecho a consulta de expedientes:** El Sindicato o bien quien ocupe el puesto de Asesor Legal del Sindicato podrá tener acceso al expediente personal de la persona trabajadora, siempre que medie una autorización escrita por parte de ella, la cual podrá ser remitida por correo electrónico institucional.

**Artículo 63.- 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.

En el caso del correo institucional, el INA se compromete a facilitarle al Sindicato una cuenta que permita el envío de correos internos masivos a la población INA, así como al menos dos cuentas adicionales.

Facilitará asimismo 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 de este, por lo que no puede existir censura previa por parte de la Administración en tanto el contenido no roce con los principios Institucionales.

**Artículo 64.- Mejoras en la infraestructura institucional:** El Sindicato podrá realizar una revisión del cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de infraestructura institucional y podrá proponer mejoras o inclusiones a las Autoridades Superiores, con el respaldo técnico respectivo.

**Artículo 65.- Servicios de ingreso y estacionamiento para el sindicato:** El INA otorgará, a las personas trabajadoras del Sindicato, marchamos institucionales para ingreso a las instalaciones y uso de espacios de parqueo.

Asimismo, permitirá el ingreso a sus instalaciones y facilitará, según sus posibilidades, el uso de espacios de estacionamiento para las personas visitantes del Sindicato.

En el caso de vehículos que sean propiedad del Sindicato, estos podrán contar con marchamo institucional y, de igual forma, hacer uso de las instalaciones y espacios de parqueo.

**Artículo 66.- Otorgamiento de facilidades para el Sindicato:** El INA se compromete a brindar a SITRAINAINA el local físico y facilidades necesarias para el ejercicio de la actividad sindical, tales como electricidad, agua potable, teléfono, Internet u otras, siempre y cuando no se afecte el quehacer institucional y de acuerdo con las posibilidades administrativas, financieras y operativas de la institución.

Asimismo, el INA se compromete a ejecutar anualmente un plan de mantenimiento y reparación del local que ocupe el Sindicato, según la disponibilidad presupuestaria de la Institución.

SITRAINAINA se compromete a enviar, a la Gerencia General del INA, una propuesta de plan anual de mantenimiento y reparaciones, para que se adopten las provisiones necesarias en el Plan de mantenimiento Institucional en lo que resulte procedente y de acuerdo con las posibilidades administrativas, financieras y operativas de la institución.

Todo lo anterior a la luz de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y aquellos relacionados con el buen manejo de fondos públicos.

## CAPÍTULO XIV

### DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 67.- Capacitación del personal:** La Administración Superior garantizará, en la medida de las posibilidades administrativas y financieras de la institución, así como en apego a las atribuciones y fines institucionales, que las Unidades Técnicas y Administrativas brinden, al menos una vez al año, capacitación a todas las personas trabajadoras para el fortalecimiento y desarrollo de sus competencias y quehaceres institucionales, indiferentemente de su ubicación física y presupuestaria.

**Artículo 68.- Exoneración de marca:** El INA, mediante resolución fundamentada de la Gerencia General o a quien esta designe, exonerará de marca de ingreso y/o salida, a aquellas personas trabajadoras que cumplan 20 años de brindar servicio para el Estado Costarricense, así como los demás requisitos definidos por la administración para tales efectos. Tal beneficio se otorgará y mantendrá mientras el trabajador tenga como calificación en la evaluación del desempeño un mínimo de “muy bueno”.

Las personas trabajadoras que reciban este beneficio deberán cumplir con su horario de trabajo. La Jefatura inmediata será responsable de la supervisión.

**Artículo 69.- Certificación de Coordinación de Labores:** La Administración deberá certificar la experiencia de coordinación con grupos de trabajo a toda persona trabajadora que, por un periodo no menor a 6 meses y en el ejercicio de sus funciones, se compruebe que realizó alguno de los siguientes roles, tareas o productos:

- a. Coordinación de áreas, equipos, grupos o comisiones de trabajo que i) se deriven de un proyecto institucional, ii) se creen por reglamento o acuerdo de Junta Directiva o, iii) se den a partir de una instrucción formal de un superior Jerárquico que, como mínimo, sea Jefatura de Gestión.
- b. Revisión y corrección de proyectos y/o documentos finales realizados por otras personas trabajadoras de la institución en cumplimiento de sus funciones, siempre y cuando dicha labor conlleve un criterio necesario para la aprobación del documento.

Dicha experiencia será certificada por la Gerencia General, previa solicitud de la persona trabajadora y el estudio correspondiente de la Unidad de Recursos Humanos, según el procedimiento correspondiente. Las certificaciones emitidas de conformidad con este artículo podrán ser utilizadas dentro de los concursos internos y/o cualquier otro mecanismo de ascenso que exista a nivel institucional.

**Artículo 70.- Tiempo de traslado:** La Administración del INA programará dentro de los límites de la jornada laboral y, en ese supuesto, como tiempo efectivo de trabajo, los traslados que sean necesarios para el cumplimiento de las labores; todo lo anterior sin afectar la continuidad y calidad de los servicios brindados y procurándose el uso razonable el tiempo.

Con el propósito de normar el tiempo mínimo de traslado que requieren las personas trabajadoras, la administración deberá aprobar un mecanismo de regulación, el cual deberá ser consultado, previo a dicha aprobación, con SITRAINAINA.

## **CAPÍTULO XV DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 71.- 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 72.- Vigencia de la Convención:** La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una duración de tres años, a partir de la fecha en que sea homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 73.- Procedimiento de adición, adenda o modificación:** A partir de que entre en vigor la presente Convención Colectiva, cualquiera de las partes podrá solicitar un adenda, adición o modificación. 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. El procedimiento a seguir será el mismo que el del documento principal.

**Artículo 74.- Plazo para denuncia de la Convención:** El plazo de denuncia se regirá por lo que establece el marco normativo vigente.

**Artículo 75.- Prórroga de la Convención mientras se negocia una nueva Convención:** 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.

## **CAPÍTULO XVI**

### **NORMAS TRANSITORIAS**

**Transitorio Único.** - Para los efectos del artículo 39, los nombramientos existentes en las comisiones de salud ocupacional de los diferentes centros de trabajo del INA a la fecha de entrada en vigencia de esta convención se mantendrán para todos los efectos hasta su finalización. Para los nuevos nombramientos se seguirá el procedimiento indicado en dicho artículo.

Firmas

**Juan Alfaro López**  
Presidente Ejecutivo

**Claudio Alvarado Alvarado**  
Secretario General SITRAINIA





**ASESORÍA DE COMUNICACIÓN**