

## **ACTA SESION EXTRAORDINARIA 08-2022**

***Acta de la Sesión Extraordinaria número cero ocho - dos mil veintidós, celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el Edificio de Comercio y Servicios, a las diecisiete horas con tres minutos del diecisiete de febrero del dos mil veintidós, con la asistencia de los siguientes Directores con Presencia virtual: Sr. Andrés Romero Rodríguez, Presidente Ejecutivo, Pbro. Claudio María Solano Cerdas, Vicepresidente; Sra. Vanessa Gibson Forbes; Sra. Eleonora Badilla Saxe; Sr. Tyronne Esna Montero; Sr. Carlos Humberto Montero Jiménez; Sr. Ronald Bolaños Maroto y Sr. Ricardo Marín Azofeifa, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social.***

***Ausente: Sra. María Alexandra Ulate, Viceministra de Educación, por motivos laborales.***

***La presencia de los Directores: Sr. Andrés Romero Rodríguez, Presidente Ejecutivo, Pbro. Claudio María Solano Cerdas, Vicepresidente; Sra. Vanessa Gibson Forbes; Sra. Eleonora Badilla Saxe; Sr. Tyronne Esna Montero; Sr. Carlos Humberto Montero Jiménez; Sr. Ronald Bolaños Maroto y Sr. Ricardo Marín Azofeifa, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, es acreditada virtualmente, en aplicación del pronunciamiento número C-298-2007, de la Procuraduría General de la República, y normativa relacionada, concurriendo los requisitos señalados en dicho documento para garantizar la validez de la participación en la sesión, así como en la votación y firmeza de los acuerdos correspondientes, respetándose los principios de colegialidad, simultaneidad, deliberación, deber de asistencia, no superposición horaria. De igual manera se hace constar el carácter excepcional y especial de esa participación virtual, por la declaratoria de emergencia decretada por el Gobierno de la República, debido a la afectación a nivel nacional de la pandemia del Coronavirus, que afecta a todo el territorio nacional, por lo que es realizada mediante video conferencia, como consta en la grabación del acta.***

***Por la Administración: Sra. Sofía Ramírez González, Gerente General, Sra. María del Rocío Arce Cerdas, Subgerente Técnica. Por la Auditoría Interna, Sr. Alfredo Hasbum Camacho, Auditor Interno. Por la Asesoría Legal, Sr. José Alejandro Hernández Vargas, Asesor Legal. Por la Secretaría Técnica, Sr. Bernardo Benavides Benavides, Secretario Técnico.***

***Expositores: Sr. Ronald Gutiérrez, de la firma BDS Asesores Jurídicos.***

## **CAPÍTULO ÚNICO**

### **Informe y análisis sobre negociación de la Convención Colectiva del Instituto Nacional de Aprendizaje.**

**Artículo 1.-** El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva el tema que será presentado por el señor Ronald Gutiérrez, de la firma BDS Asesores Jurídicos, firma especializada en Derecho del Trabajo.

Comenta, antes de iniciar con el tema, que esta ha sido una negociación respetando los lineamientos que se disponen para el Sector Público, respondiendo también a principios de la Ley 9635 para fortalecer las finanzas públicas, Código de Trabajo, otras normativas y la misma Ley 9931.

Añade que todo se ha generado en un marco de negociación productivo y de respeto y se ha partido también del texto de la Convención Colectiva existente haciendo los ajustes y regulaciones producto de las normas que mencionó en términos generales.

Comenta que un elemento muy importante, tiene que ver con el aspecto financiero, para lo cual la señora Gerente General hará un repaso rápido de cómo esto impacta las finanzas del INA y cómo está ligado a la contención del gasto, dentro de otras cosas.

La señora Gerente General, menciona que están muy emocionados y satisfechos con un proceso que ha sido arduo, disciplinado, muy interesante.

En ese sentido, desea aprovechar el espacio para agradecer al señor Viceministro como representante del Ministerio de Trabajo, por el acompañamiento desde el inicio de la negociación, incluso previo al inicio por parte del MTSS para garantizar que el proceso fuera de diálogo, garantizando todos los temas importantes del Código de Trabajo, de la participación sindical, del diálogo entre las partes, del respeto mutuo en la mesa de negociación, fue un aspecto de lo más positivo de este proceso.

Reitera que desea agradecer el insumo técnico, que les sirvió mucho en este proceso.

Menciona que se sentaron SITRAINA y la representación patronal, tanto al señor Subgerente Administrativo como a su persona, acompañado por el señor Ronald Gutiérrez. Por la parte sindical estuvo la señora Alejandra Angulo, el señor Claudio

Alvarado, el señor Ricardo Jara y la abogada del sindicato, así como el Asesor Externo Esteban Calvo, por lo que fue un proceso muy interesante.

Indica que también desea agradecer al señor Bernardo Benavides, Secretario Técnico y a su equipo, que facilitaron el espacio por muchos días, para poder realizar la negociación.

Añade que otro aspecto muy valioso fue la responsabilidad de las partes, en buscar no solo una negociación muy seria, sino también pensando en las finanzas públicas, en la responsabilidad que como Institución tienen y también dando una milla extra pensando en acciones afirmativas en el proceso de diálogo, de cara a los derechos de las personas trabajadoras y su entorno de trabajo.

Señala que el proceso fue muy interesante y están en la mayor disposición de atender las consultas que se tengan en el transcurso de la exposición.

El señor Gutiérrez, saluda a los señores Directores e indica que esta negociación tuvo que enfrentar varios retos en la actualidad, el negociar una convención colectiva siempre es un ejercicio que requiere de mucho cuidado, que tiene muchas etapas, muchas aristas, donde hay diversos interlocutores involucrados.

Indica que el reto se logró realizar de buena forma, siempre mediando el respeto, el diálogo entre las partes, siendo muy consciente la delegación de la administración, de cuáles eran las posibilidades de la Institución, desde el punto de vista legal y financiero, pero entiendo también como premisa fundamental que la negociación de una convención colectiva es un derecho que está reconocido en la Constitución Política, en tratados internacionales y en el mismo Código de Trabajo.

Añade que un segundo reto, no menos importante es que ciertamente negociar en medio de una pandemia es un ejercicio interesante, porque hay delegaciones que se ven afectadas por la pandemia, temas de salud, se hacían negociaciones virtuales, reprogramaciones, entonces todos tenían que buscar como ajustar agendas y aún con ese desafío debe decir que ciertamente desde el momento en que ya se inicia la negociación efectiva.

Indica que la negociación empezó en agosto del 2021, habiendo tenido algunas sesiones previas, para definir temas de forma, de logística, cuándo y quienes van a negociar, habiendo sentado las bases de la negociación, se logra obtener un producto de esa fecha al mes de enero recién pasado, procurando negociar de manera mensual, dos veces por mes.

En ese sentido, podrían decir que el producto como tal, que hoy es presentado ante esta Junta Directiva, es fruto del diálogo entre SITRAINA y el INA, liderado por la delegación patronal, en ese lapso de más de cuatro meses.

Procede con la presentación:



### Estructura

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	Artículos 1 al 6
CAPITULO II SOBRE EL DESEMPEÑO	Artículos 7 al 9
CAPITULO III DIAS FERIADOS, ASUETOS Y VACACIONES	Artículos 10 al 13
CAPITULO IV PERMISOS Y LICENCIAS	Artículos 14 al 19
CAPITULO V ESPACIOS Y FACILIDADES DE ALIMENTACIÓN	Artículos 20 al 23

CAPITULO VI RECONOCIMIENTOS LABORALES	Sección I. Beneficios sociales y laborales Artículos 24 al 28  Sección II. Reconocimientos a las personas funcionarias. Artículos 29 al 31
CAPITULO VII UNIFORMES, EQUIPO DE SEGURIDAD Y ACCESORIOS	Artículos 32 al 36
CAPITULO VIII SALUD OCUPACIONAL	Artículos 37 al 43
CAPÍTULO IX SALARIO GLOBAL	Artículos 44 al 49
CAPÍTULO X TRABAJO CON GRUPOS ESPECIALES	Artículos 50 al 53
CAPITULO XI DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL	Artículo 54
CAPITULO XII JUNTA DE RELACIONES LABORALES	Artículos 55 al 59
CAPITULO XIII DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES	Artículos 60 al 67
CAPITULO XIV DISPOSICIONES VARIAS	Artículos 68 al 71
CAPITULO XV DISPOSICIONES FINALES	Artículos 72 al 76
CAPITULO XVI NORMAS TRANSITORIAS	Transitorio Único (Comisiones de Salud Ocupacional actual se mantienen hasta nuevo nombramiento)

#### Algunos aspectos a destacar

- Se varía de forma integral el contenido de la Convención Colectiva que a la fecha surte efectos: estructura, redacción y variaciones de contenido.
- Se ajusta ámbito de aplicación al marco normativo vigente.
- Se establece la cultura de excelencia y calidad en la gestión como eje transversal de toda la actividad institucional y de la formación y desempeño de su personal.
- Se ajusta el contenido de materia salarial y el pago de cesantía a la Ley de Salarios de la Administración Pública y Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

- Se ajusta contenido de la norma a parámetros establecidos por la jurisprudencia de la Sala Constitucional.
- Se limitan las atribuciones de la Junta de Relaciones Laborales.
- Se incluye regulación sobre política salarial competitiva y equitativa.
- Se incluye el salario global como esquema de compensación.

- Se incorpora la licencia de paternidad.
- Se incorpora licencia para estudios.
- Vigencia de tres años a partir de su homologación por el MTSS.

#### Hoja de ruta

- Aprobación del documento por parte de la Junta Directiva (plazo máximo de un mes).
- Remisión al MTSS para la respectiva homologación. El Ministerio revisa aspectos de forma y fondo.
  - Observaciones por parte del MTSS
  - Respuesta a las observaciones del MTSS (requiere sesión de las partes que la suscriben).
- Remisión al MTSS del documento final (incorporadas las eventuales modificaciones realizadas por las partes, generadas por las observaciones del Ministerio).
- Publicación en La Gaceta.



El señor Viceministro de Trabajo, indica que en la presentación que hace el señor Gutiérrez, hay focos muy importantes los que comenta, por ejemplo, que efectivamente la convención Colectiva es un derecho fundamental, contemplado en la Constitución Política y por ende se convierte a la hora de ser consensuada entre las partes, en una ley profesional, vital para esos actores de la relación laboral, dígase el colectivo de trabajadores del INA y también en representación la Administración Superior.

Acota que ese sentido de homologación que hace el MTSS respecto a las observaciones, no es antojadiza, a veces las observaciones que pueda hacer el Ministerio y se está regulando, por lo que sería bueno estrenar lo que va a ser el Ministerio, que va a lanzar oficialmente un protocolo de qué es lo que se revisa en una convención colectiva y tiene un anexo de lo que se revisa en la función pública.

En ese aspecto, están de acuerdo que en la función pública hay unos parámetros, que estén de acuerdo, o no, pero hay leyes de cumplimiento de orden público, no que por voluntad legislativa se han impuesto a nivel nacional, por ejemplo, la Ley 9635 y los ejes que hablan sobre algunos rubros salariales, anualidades, que hay que pasarlas a nominal, la cesantía, etc.

Indica que desde ese punto de vista, va a haber un protocolo del MTSS, que puede servirle como guía al mismo INA, a la hora de enviar el documento al Ministerio de Trabajo para su homologación, porque esa es una faceta, es lo que le da validez al acto. La eficacia es cuando se publica en la Gaceta.

Comenta que se pueden cuestionar el hecho de que ahora no se pueden negociar cesantías, anualidades en el Sector Público, hay leyes de cumplimiento, viene la sombra de la Ley de la función pública, la que se discutirá en su momento y habrá que ver los transitorios que vengan dentro de esa ley, pues en algún momento se

va a tener que discutir, adecuar algunos convenios colectivos, porque es una ley de cumplimiento de orden público.

Señala que algo importante sería promocionar en algún momento, a raíz de estas limitaciones que se tienen para negociar algunas cosas, tal vez no en esta, porque tal y como lo mencionó el señor Gutiérrez, que tendrá una vigencia de tres años, pero si repensar cómo promocionar o estimular un poco más ejes dentro de una convención colectiva, por ejemplo, en el derecho comparado ven por excelencia en Europa como los convenios colectivos fortalecen las relaciones laborales y le dan paz social a los centros de trabajo, sean públicos o privados.

En ese sentido, cómo pueden tomar la seguridad social como un eje esencial para estimular y negociar, incluso la pandemia les puso en la palestra el tema de seguridad y salud en el trabajo y también algo que ahora se escucha mucho que son los salarios emocionales, qué se puede hacer con un salario emocional, no se está hablando precisamente de algo monetario, pero sí algo motivacional, que puede a este colectivo de personas trabajadoras motivarlas para seguir y la mejor producción en la empresa. Es un pensamiento que deja plasmado.

Acota que le queda la duda con respecto a la aprobación que hace la Junta Directiva, porque ciertamente lo aprueba en algún momento, pero el titular firmante de la Convención Colectiva es el jerarca del INA como tal, en este caso es el señor Andrés Romero, como Presidente Ejecutivo.

El señor Gutiérrez, responde que efectivamente el remitir el texto a aprobación está regulado en el artículo 704, pero con el acuerdo de la Junta Directiva, efectivamente quienes firman el texto como tal y se remite posteriormente al MTSS, es la comisión o la delegación patronal que ha estado liderando o negociando como tal en la mesa.

Indica que efectivamente puede ser el señor Presidente Ejecutivo, si así lo dispuso el acuerdo como tal en su momento, en complemento con la señora Gerente General.

La señora Gerente General, menciona que no le quedó tan clara esta última parte, importante para el proceso, para no cometer errores en el camino. En ese sentido, es que la Junta Directiva la conoce y la da por recibida y es el señor Presidente y su persona las que trasladarían formalmente al Ministerio de Trabajo, consulta si es así.

El señor Gutiérrez, responde que la conoce, para lo cual debería mediar un acuerdo donde se aprueba o se avala lo negociado en la mesa, pero el documento que al final los trabajadores van a ver, no viene necesariamente firmado por los Miembros



de la Junta Directiva, sino que lo firman los representantes de la Administración, es decir, la delegación patronal y los representantes del Sindicato y esas son las firmas que se consignan en el texto de convención colectiva.

El señor Presidente, aclara que el día de hoy no se está tomando la decisión de elevar esto al MTSS, nada más están conociendo la presentación, e imagina que el acuerdo debería ir en el sentido de que la Junta Directiva aprueba el texto e indica a la Administración continuar con el proceso ante el Ministerio de Trabajo.

El señor Auditor Interno, menciona que antes de ingresar al INA, su persona era parte de la Comisión que revisaba las convenciones colectivas, en representación de la Dirección General del Servicio Civil.

En ese sentido, hicieron una serie de observaciones y estuvo revisando el texto que se está presentando a conocimiento de los Miembros de Junta Directiva, por lo que debe indicar que en su gran mayoría fueron acogidas las observaciones que se hicieron, por lo tanto, lo ven con satisfacción, en cuanto a que las observaciones que se hicieron y que tienen que ver mucho con normas externas que existen, de la Ley 9635 por ejemplo, jurisprudencia de la Sala, etc., y sí han sido consideradas.

El señor Viceministro de Trabajo, acota que en la misma línea del señor Auditor Interno, también debe decir que fue compañero del señor Alfredo Hasbum en dicha Comisión, porque el representante del MTSS es quien preside.

Añade que anteriormente había una acción de inconstitucionalidad contra la Comisión, sin embargo, la Sala lo que supone en la resolución que dictó, es que efectivamente la Comisión es para un ámbito meramente recomendativo. Emite recomendaciones que no son vinculantes, pero sí es como una alerta que le puede poner a alguna institución, para que tome esas recomendaciones, porque el mismo Decreto que conforma la Comisión, lo que supone es que, si no se está de acuerdo con las recomendaciones, hay una responsabilidad subjetiva del jerarca, a la hora de no tomar en consideración las recomendaciones.

En ese aspecto, si en algún momento no se toman esas recomendaciones, que reitera no son vinculantes, no solo se puede ver perjudicado el jerarca como tal, sino también la Junta Directiva porque es la que está aprobando el documento. Es el deber de cuidado de revisar esas recomendaciones, para no incurrir en error ni al jerarca, ni a la Junta Directiva.

La señora Gerente General, menciona que seguidamente van a ver la tabla comparativa de los cambios que tiene la Convención Colectiva y que es el

documento que van a estar trasladando después de la Sesión, para ver si hay algún tema en el que se quiera ahondar y que el señor Gutiérrez pueda aclarar.

Posteriormente tienen un análisis de los costos que la Convención Colectiva ha tenido en los últimos años.

El señor Gutiérrez, procede con la presentación:

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

CONVENCIÓN COLECTIVA QUE APLICA EN EL INA	CONVENCIÓN COLECTIVA NEGOCIADA
<p>INTRODUCCION. 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 registrará por las disposiciones que las partes han convenido en obligarse en el marco de este instrumento de solidaridad laboral y social.</p> <p>Para una correcta interpretación de esta Convención Colectiva, se definen por orden alfabético algunos términos que deben tener sólo la siguiente interpretación:</p> <p>Acción de personal: Formulario de uso múltiple, por medio del cual se tramitan los movimientos de personal que forman la historia laboral de un</p>	<p>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 registrará por las disposiciones que las partes han convenido en obligarse en el marco de este instrumento de solidaridad laboral y social.</p> <p>Artículo 3. Definiciones: Para una correcta interpretación de esta Convención Colectiva, se definen los siguientes conceptos:</p> <p>a) Gran Área Metropolitana: Parte del país comprendida entre los cantones de San Ramón -de la provincia de Alajuela- y Paraiso -de la provincia de Cartago.</p>

1

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>c) Instituto: El Instituto Nacional de Aprendizaje, en su condición de empleador de los servicios de las personas trabajadoras.</p> <p>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</p>
--	---

2

INA  
 Convención Colectiva.  
 Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Grupos especiales:</p>	<p>docente, así como cualquier otro que realice labores docentes.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>g) Sindicato: Sindicato de Trabajadores del INA o SITRAINA</p> <p>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.</p>
--	---

3

INA  
 Convención Colectiva.  
 Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>Jornada diurna:                  Trabajo comprendido entre las cinco horas y las diecinueve horas de un día.</p> <p>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.</p> <p>Jornada nocturna:                  Trabajo comprendido entre las diecinueve horas de un día y las cinco horas del día siguiente.</p> <p>Meseta Central:                  Parte del país comprendida entre los cantones de San Ramón -de la provincia de Alajuela- y Paraíso -de la provincia de Cartago.</p> <p>Patrono:</p>	
---	--

4

**INA**  
**Convención Colectiva.**  
**Cuadro comparativo por contenido.**

<p>El Instituto Nacional de Aprendizaje, en su condición de empleador de los servicios de los trabajadores.</p> <p>Permuta:                  Intercambio de plazas de igual o distinta clase pero de un mismo nivel salarial, entre dos servidores (as).</p> <p>Riesgo profesional:                  Es el accidente o enfermedad profesional a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan en el Instituto.</p> <p>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.</p> <p>Salario:                  Retribución que reciben los trabajadores que le prestan sus servicios al Instituto, en virtud de un contrato de trabajo.</p> <p>Trabajador (a):</p>	
--	--

**INA**  
**Convención Colectiva.**  
**Cuadro comparativo por contenido.**

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Vida laboral:                  Periodo 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.</p>	
<b>CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</b>
<p>Artículo 1. <i>Ámbito de Aplicación.</i> 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</p>	<p>Artículo 1. <i>Ámbito de Aplicación.</i> 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</p>

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

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.	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 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	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. Asimismo, quedan exentas parcialmente de la observancia de esta Convención, aquellas personas trabajadoras que se encuentren regidos por convenios especiales con gobiernos extranjeros o con instituciones nacionales o internacionales, en

7

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

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.	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 una persona trabajadora del INA preste sus servicios en otra institución al amparo de un convenio con instituciones públicas o empresas privadas se le aplicarán las disposiciones de la presente Convención en lo procedente y de acuerdo con las particularidades del caso específico.
Artículo 3. 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	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.

8

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

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.	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.
<p>Artículo 4. 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.</p> <p>Las Autoridades Superiores aplicarán un trato directo a los (as) representantes del Sindicato, cuando estos soliciten audiencias para tratar asuntos de carácter laboral.</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>c) Tratamiento de correspondencia: a toda correspondencia enviada por las partes deberá darse respuesta que brinde</li> </ul>

9

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	la información solicitada o informe sobre el proceder para atender la solicitud en un plazo máximo de 10 días naturales.
<p>Artículo 5. 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.</p>	<p>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</p>

10

INA  
 Convención Colectiva.  
 Cuadro comparativo por contenido.

	<p>conexa que resulte vigente y aplicable, así como los principios indicados.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	---

11

INA  
 Convención Colectiva.  
 Cuadro comparativo por contenido.

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Artículo 6. 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.</p>	<p>Relación al artículo 72.</p>
<p><b>CAPITULO XI. DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.</b></p>	

12



INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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).</p>	<p>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.</p>
---	---

14

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>Artículo 7. 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</p>	<p>Artículo 54. 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.</p>
---	--

13

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

CAPITULO II. NORMAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.	
<p>Artículo 8. 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.</p>	
<p>Artículo 9. 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</p>	<p>Artículo 71. 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.</p>

15

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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).</p>	<p>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 SITRAINA.</p>
	CAPITULO III. DIAS FERIADOS, ASUETOS Y VACACIONES.

16

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>Artículo 10. Días feriados.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Artículo 11. Vacaciones ordinarias. Los (as) servidores (as) del INA tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones ordinarias de acuerdo al siguiente detalle:</p> <p>a) 15 días hábiles si han prestado servicios durante 50 semanas.</p> <p>b) 20 días hábiles si han prestado servicios durante no menos de 6 años.</p>	<p>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:</p> <p>a) 15 días hábiles si han prestado servicios durante 50 semanas.</p>

17

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>c) 26 días hábiles si han prestado servicios durante no menos de 11 años.</p> <p>d) 30 días hábiles si han prestado servicios durante no menos de 16 años.</p> <p>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.</p>	<p>b) 20 días hábiles si han prestado servicios durante no menos de 6 años.</p> <p>c) 26 días hábiles si han prestado servicios durante no menos de 11 años.</p> <p>d) 30 días hábiles si han prestado servicios durante no menos de 16 años.</p> <p>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.</p>
<p>Artículo 12. Vacaciones colectivas. El personal docente, después del primer año de labores, disfrutará adicionalmente de 13 días de vacaciones distribuidos obligatoriamente así.</p> <p>a) 3 días en Semana Santa.</p> <p>b) 5 días en el mes de julio.</p> <p>c) 5 días en el mes de diciembre.</p> <p>El personal técnico docente, después del primer año de labores, gozará adicionalmente de 8 días de vacaciones, distribuidos obligatoriamente así.</p>	<p>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.</p> <p>a) 3 días en Semana Santa.</p> <p>b) 5 días en julio, en la segunda semana de las vacaciones escolares de medio periodo del Ministerio de Educación Pública.</p>

18

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>d) 3 días en Semana Santa. e) 5 días en el mes de julio.</p> <p>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, disfrutaron esos tres días cuando gocen de su período ordinario de vacaciones.</p>	<p>c) 5 días en diciembre, a partir del cierre institucional de fin de año o una semana antes de este.</p> <p>El personal administrativo del INA, después del primer año de labores, gozará adicionalmente de 3 días de vacaciones en Semana Santa.</p> <p>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.</p>
<p>Artículo 13. Suspensión de las vacaciones. Las vacaciones solo podrán ser interrumpidas en su disfrute por las siguientes razones:</p> <p>1) Enfermedad o incapacidad comprobada. 2) Fallecimiento del cónyuge, compañero (a) en unión de hecho legalmente declarada, hijos, padres, hermanos (as) o abuelos.</p>	<p>Artículo 13. Suspensión de vacaciones. Las vacaciones solo podrán ser suspendidas en su disfrute por las siguientes razones:</p> <p>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.</p>

19

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>d) Por razones calificadas de interés institucional, a criterio de la jefatura inmediata, quien deberá razonar la decisión.</p> <p>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.</p>
<p>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).</p>	<p>Artículo 63. 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.</p>
	<b>CAPITULO II. SOBRE EL DESEMPEÑO.</b>
	<p>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</p>

20

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>transversal de toda la actividad institucional y de la formación y desempeño de su personal.</p> <p>El INA y SITRAINA 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.</p> <p>El INA regulará todo lo referente a la eficiencia, productividad y su vínculo con el desempeño del personal en la respectiva normativa interna.</p>
<p>Artículo 15. Calificación anual de servicios.</p> <p>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</p>	<p>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</p>

21

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p>	<p>en caso de estar desacuerdo y el derecho a la debida realimentación para la mejora continua y fortalecimiento del potencial humano.</p> <p>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 SITRAINA el cual contará con 10 días hábiles para emitir sus recomendaciones.</p> <p>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.</p>
<p>Artículo 16. Procedimiento de impugnación de la calificación anual de servicios.</p> <p>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,</p>	

22

INA  
 Convención Colectiva.  
 Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p>	
	<p>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.</p>

INA  
 Convención Colectiva.  
 Cuadro comparativo por contenido.

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p><b>CAPITULO III LICENCIAS Y PERMISOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.</b></p>	<p><b>CAPITULO IV. PERMISOS Y LICENCIAS.</b></p>
<p>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</p>	

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

conceder permisos, tanto sin goce como con goce de salario, en determinadas circunstancias que así lo ameriten.	
<p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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:</p> <p>a) Por un periodo de hasta un año para atender asuntos personales.</p> <p>b) Por el periodo de duración del plan de estudios para atender temas académicos que requieran dedicación a tiempo completo.</p> <p>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.</p>

25

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>de un becario/a que deba acompañarlo en su viaje al exterior.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
---	--

26

INA  
 Convención Colectiva.  
 Cuadro comparativo por contenido.

<p>podrá concedérsele nuevo permiso si previamente no se ha reintegrado a su trabajo, por un período mínimo de seis meses.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las licencias previstas en los incisos a), b) c) y d) podrán prorrogarse sucesivamente en casos calificados a criterio de la Gerencia, por periodos iguales y hasta por un plazo máximo de cuatro años.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	--

INA  
 Convención Colectiva.  
 Cuadro comparativo por contenido.

	<p>trabajo, por un plazo mínimo de seis meses, excepto casos muy calificados.</p>
<p>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 registrarán por lo establecido en inciso h, del artículo 7 del Reglamento Autónomo de Servicios, agregándosele al mismo la asistencia a la consulta médica privada.</p>	
<p>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</p>	<p>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:</p> <p>a) Permisos para estudios de bachillerato, técnicos y superiores: Por un máximo de ocho horas a la semana</p>



INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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, considerando sus posibilidades financieras, materiales y</p>
---	---

29

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>los estudios en su totalidad. El funcionario que se hubiere retirado total o parcialmente, debe reintegrarse a laborar en el periodo 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>b) Licencia para tesis.</p> <p>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</p>	<p>el potencial beneficio para esta, así como los principios relacionados con el buen manejo de fondos públicos.</p> <p>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.</p> <p>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".</p>
---	--

30

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p>	
<p>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</p>	<p>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;</p>

31

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p>	<p>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. 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. b) Cinco días hábiles por matrimonio de la persona trabajadora. c) 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.</p>
---	---

32

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>d) 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.</p> <p>e) 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.</p> <p>f) 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.</p>
--	---

33

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>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).</p>	<p>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.</p> <p>g) 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.</p> <p>Para el disfrute de las licencias o permisos mencionados se requerirá la presentación previa y/o posterior, según el caso</p>
---	---

34

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>Artículo 20, Incisos a), b), c) y d) fueron cuestionados en acción de Inconstitucionalidad 18-009544-0007-CO. La Sala Constitucional declaró sin lugar la acción.</p>	<p>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.</p> <p>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:</p> <p>h) 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.</p>
--	--

35

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>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.</p> <p>i) 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.</p> <p>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.</p> <p>j) 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</p>
--	--

36

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>trabajo. Para estos efectos, se deberá presentar el debido dictamen médico de lactancia.</p> <p>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.</p>
	<p>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.</p>
<p>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</p>	

37

El señor Gutiérrez, comenta que en los artículos #17 se regula lo referente a la maternidad con respecto al Código de Trabajo

Continúa con la presentación:

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p>	
	<p>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</p>
<b>CAPITULO IV ALIMENTACIÓN.</b>	<b>CAPITULO V. ESPACIOS Y FACILIDADES DE ALIMENTACIÓN.</b>
	<p>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.</p>
<p>Artículo 23. Concesión y subsidio de sodas. El INA continuará subsidiando los servicios de alimentación, manteniendo todas las políticas y subsidios otorgados hasta el</p>	<p>Artículo 21. Facilidades para la prestación del servicio de alimentación. El INA, dentro de sus posibilidades financieras y materiales, facilitará operativamente los servicios de</p>

38

El señor Gutiérrez, indica que en el artículo #20 se entiende que no hay compromisos de montos económicos como tales que no pueda sostener la Administración, por lo que el artículo siempre hace la salvedad de que es dentro de las posibilidades financieras y materiales.

Aclara que todo lo relacionado que pueda tener un impacto en el presupuesto y finanzas, se tuvo el especial cuidado de que no fuese un compromiso para un monto como tal, sino que estuviese sujeto a la disponibilidad financiera por parte de la organización.

Menciona que incluso el Sindicato, cuando se trataban de temas económicos y financieros, entendió la coyuntura actual, en un ejercicio de responsabilidad de la Administración como del propio Sindicato, por lo que la redacción planteada es bastante general como tal.

Continúa con la presentación:

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>momento, a las sodas que funcionan mediante el sistema de contratación directa.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>Artículo 22. Evaluación de los Servicios de Soda. La dependencia encargada de evaluar el servicio de alimentación de las sodas</p>

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	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 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.	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Jornada diurna: cuarenta y cinco minutos para el almuerzo y quince minutos para un refrigerio.</li> <li>b) Jornada mixta: sesenta minutos dedicados a la alimentación.</li> <li>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.</li> <li>d) Jornada con tiempo extraordinario: Quince minutos por cada cuatro horas extraordinarias o su proporción.</li> </ul>

40

El señor Gutierrez, agrega que, en el tiempo de alimentación, se tenía como consigna que no afectara la continuidad de la prestación del servicio público, por lo que, de la mano con lo que la Administración iba indicando, se logró un acuerdo que en términos legales sea justificado.

Continúa con la presentación:

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

CAPÍTULO V. UNIFORMES.	CAPITULO VII. UNIFORMES, EQUIPO DE SEGURIDAD Y ACCESORIOS.
<p>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 No 52 del 14 de marzo del dos mil siete.</p>	<p>Artículo 32. 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 SITRAINA para que emita sus recomendaciones en un plazo máximo de diez días hábiles.</p>
<p>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 Trabajadores de fincas Oficiales de seguridad</p>	

41

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

UNIFORME Y EQUIPO DE SEGURIDAD	
<p>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. 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.</p>	

42



INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>Artículo 33. 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Personas Trabajadoras de Fincas didácticas.</li> <li>b) Personas formadoras en Talleres institucionales.</li> <li>c) Personal de Salud.</li> <li>d) Personal de mensajería.</li> <li>e) Personas conductoras institucionales.</li> <li>f) Personal de Bodega.</li> <li>g) Personal de limpieza.</li> <li>h) Personal de mantenimiento y construcción.</li> </ul> <p>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.</p>
--	---

43

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p>	<p>Artículo 34. 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.</p> <p>Las personas trabajadoras que reciban uniformes deberán usarlos de manera obligatoria, durante su jornada laboral y deben acatar las disposiciones que define el Instituto sobre el uso de uniforme. Asimismo, quienes reciban equipos de seguridad, estarán obligados a utilizarlos cuando estén realizado las labores para las cuales se les entregó.</p>
	<p>Artículo 35. 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 expuestos, 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.</p>

44

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	Artículo 36. Atención de manifestaciones por parte de SITRAINA. 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.
<b>CAPÍTULO VI. TRABAJO CON GRUPOS ESPECIALES.</b>	<b>CAPÍTULO X. TRABAJO CON GRUPOS ESPECIALES.</b>
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 50. 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

45

El señor Gutiérrez, agrega que, en cuanto al tema de uniformes, accesorios e implementos, la línea general fue la misma, de dar lo que es estrictamente necesario acorde a las particularidades de cada puesto.

La señora Gerente General, añade que hay un artículo para la atención de manifestaciones de SITRAINA, donde el Sindicato pueden sugerir si hubiese alguna situación que planteen los trabajadores, de mejorar alguno de los implementos que se les prestan, de cara a garantizar la seguridad del trabajador.

El señor Gutiérrez, menciona que el artículo se redactó en el sentido de que esas recomendaciones no signifiquen que la Administración las tenga que acatar, pero sí van a ser un insumo importante y si el Sindicato tiene información de importancia, que pueda trasladarla a la Administración y reciba respuesta en un plazo definido.

Continúa con la presentación:

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>e) Mujeres vinculadas a procesos penales y sus familiares dependientes</li> <li>f) Personas adultas mayores</li> <li>g) Personas afrodescendientes</li> <li>h) Personas con discapacidad</li> <li>i) Personas indígenas</li> <li>j) Personas menores de edad en condición migratoria irregular</li> <li>k) Personas privadas de libertad</li> <li>l) Personas víctimas y testigos protegidos</li> <li>m) Personas víctimas de tráfico y/o en condición de trata de personas</li> <li>n) Personas con situación de calle</li> </ul>
<p>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.</p>	<p>Artículo 51. 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:</p>

46

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Las herramientas, equipos y materiales debidamente adaptados y adecuados.</li> <li>b) La capacitación adecuada para brindar los servicios en las mejores condiciones, con la mayor seguridad posible y el mayor aprovechamiento.</li> </ul>
<p>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</p>	<p>Artículo 52. 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.</p> <p>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.</p>

47

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>adecuar los Servicio de Capacitación y Formación Profesional a los requerimientos del grupo meta.</p> <p>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.</p>	
<p>Artículo 31. Posibilidad de rehusar la ejecución de acciones formativas con grupos especiales privados de libertad.</p> <p>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.</p> <p>(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</p>	<p>Artículo 53. 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Se refuercen o modifiquen protocolos y medidas de seguridad y/o acceso existentes, o;</li> <li>b) Se releve a la persona de la ejecución de las tareas.</li> </ul>

48

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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).</p>	
<p>Artículo 33. Contribución solidaria en caso de fallecimientos.</p> <p>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 <i>minimum minorum</i> vigente de la escala salarial de la Administración Pública, a título de contribución para los gastos del sepelio.</p> <p>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.</p> <p>(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</p>	

50

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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).</p> <p>Artículo 33 fue cuestionado en acción de Inconstitucionalidad 18-009544-0007-CO. La Sala Constitucional declaró parcialmente con lugar, declarando inconstitucional la ayuda solidaria generada por el fallecimiento de familiares de la persona trabajadora.</p>	
<p>Artículo 34. Centros de Atención Infantil. El INA de conformidad con la Ley General de Centros de Atención Integral No 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</p>	<p>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</p>

51

El señor Gutiérrez, indica que en el caso del artículo #25, se establece la posibilidad de habilitar estos centros de atención, siempre condicionado a la Ley General de Centros de Atención Infantil, por lo que se habilita la posibilidad y si se aplica, debe ser acorde con el marco legal como tal.

Continúa con la presentación:

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>INA, con el fin de prestar sus servicios a la población infantil de las personas trabajadores de la institución.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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 SITRAINA con la justificación respectiva.</p>
	<p>Artículo 27. Promoción de espacios físicos y temporal para acondicionamiento físico. El INA y SITRAINA, 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</p>

52

El señor Gutierrez, comenta que los artículos #26 y #27 quedan definidos de acuerdo con las posibilidades financieras y operativas de la Institución.

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>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.</p>
	<p>Artículo 28. 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.</p> <p>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.</p> <p>En caso de responsabilidad declarada mediante sentencia judicial en firme de la persona trabajadora, el INA no asumirá el pago de</p>

53

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>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.</p> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>Artículo 36 fue cuestionado en acción de Inconstitucionalidad 18-009544-0007-CO. La Sala Constitucional declaró inconstitucional la norma.</p> </div>	
<b>CAPITULO VIII. INCENTIVOS Y BONIFICACIONES.</b>	<b>CAPITULO VI. RECONOCIMIENTOS LABORALES.</b>
	<b>Sección II. Reconocimientos a las personas funcionarias.</b>

54

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>Artículo 38: Pago a trabajadores que laboran en condiciones peligrosas.</p> <p>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.</p> <p>Todo lo anterior de conformidad con la normativa establecida por el Servicio Civil.</p>	
--	--

55

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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).</p>	
<p>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.</p>	<p>Artículo 29. 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</p>

56

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>Todo lo anterior de conformidad con la normativa establecida por el Servicio Civil.</p> <p>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.</p> <p>(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</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Para efectos del reglamento en el que se regule la peligrosidad, su formulación o modificación total o parcial deberá ser consultada con SITRAINA la 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 SITRAINA.</p>
---	---

57

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009).</p>	
<p>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.</p>	<p>Artículo 30 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.</p>
<p>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.</p>	

58



INA  
 Convención Colectiva.  
 Cuadro comparativo por contenido.

<p>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 SITRAINIA, y que tendrá un plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta convención, para presentar un proyecto.</p>	
<p>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.</p>	<p>Artículo 31. 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 el Sindicato.</p>

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	SITRAINIA. Dicha actividad se realizará un lunes o viernes de la tercera semana del mes de mayo.
<b>CAPITULO IX. JUNTA DE RELACIONES LABORALES.</b>	<b>CAPITULO XII. JUNTA DE RELACIONES LABORALES.</b>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 55. 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.</p> <p>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</p>

60

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>podrán ser removidas o sustituidas por el INA y SITRAINIA respectivamente.</p> <p>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.</p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>La J.R.L. se reunirá válidamente con la presencia de, al menos, dos representantes de cada una de las partes.</p> <p>Todos los asuntos sometidos a conocimiento de la J.R.L. deberán</p>	<p>Artículo 57. 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.</p> <p>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.</p> <p>La Junta de Relaciones Laborales se reunirá válidamente con la presencia de, al menos, dos representantes de cada una de las partes.</p>

61

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>(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</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las resoluciones de este órgano colegiado no limitan el derecho de la persona trabajadora afectada, o de las partes, de acudir</p>
---	---

62

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio DRT-381-2009 del 6 de octubre del 2009).</p>	<p>ante los Tribunales de Justicia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o cualesquiera otras instancias.</p>
<p>Artículo 45. Atribuciones de la Junta de Relaciones Laborales. La J.R.L. conocerá y resolverá los siguientes asuntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Denuncias por persecución sindical planteadas por SITRAINA o cualquier funcionario (a).</li> <li>b) Denuncias de posibles casos de persecución laboral en la Institución.</li> <li>c) Violaciones que se susciten por actos de omisión, incumplimiento e irrespeto de la Convención Colectiva por cualquiera de las partes.</li> <li>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.</li> <li>e) Los demás asuntos que señale la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Reglamento de la JRL o que las partes acuerden.</li> </ul>	<p>Artículo 56. Atribuciones de la Junta de Relaciones Laborales. La J.R.L. Tendrá las siguientes atribuciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Conocer las gestiones de despido sin responsabilidad patronal para su análisis y emisión de la recomendación respectiva a la Presidencia Ejecutiva.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>

63

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>d) Recibir las denuncias de posibles casos de acoso laboral en la Institución para su traslado a la instancia competente y seguimiento.</p> <p>e) Intervenir, a solicitud de parte, como amigable componedor en discusiones por conflictos interpersonales entre personas funcionarias para una escucha activa de estas.</p> <p>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.</p>
<p>Artículo 46: Empates en la votación en la Junta de Relaciones Laborales.</p> <p>Quando 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.</p>	<p>Artículo 58. 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.</p>

64

El señor Gutiérrez, aclara que en el artículo #56, inciso d), no es que la Junta de Relaciones Laborales vaya a tramitar los procedimientos de acoso laboral, porque eso hubiese reñido con lo dispuesto en el Reglamento específico para esta materia.

Continúa con la presentación:

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p>	
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>La J.R.L. podrá trasladarse, en funciones de su cargo, a cualquier</p>	<p>Artículo 59. 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.</p> <p>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.</p>

65

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

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.	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.
<b>CAPITULO X. NORMAS DE SALUD OCUPACIONAL.</b>	<b>CAPITULO VIII. SALUD OCUPACIONAL.</b>
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	Artículo 37. Salud Ocupacional. El INA y SITRAINA 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 trabadoras, así como promover y mantener su

66

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

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.	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,
---	---

67

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>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.</p> <p>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</p>
--	--

68

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>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.</p>
<p>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 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 los trabajadores.</p>	<p>Artículo 37. Salud Ocupacional. (...) 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</p>

69

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	prevención en resguardo de la integridad física de las personas trabajadoras.
<p>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:</p> <p>l) El mayor o menor riesgo que pueda originar la actividad del centro de trabajo.</p> <p>m) El número de trabajadores del centro de trabajo.</p> <p>n) El mayor o menor interés que tengan determinados trabajadores en formar parte de las Comisiones.</p> <p>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</p>	<p>Artículo 38. 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.</p> <p>La Oficina de Salud Ocupacional será la instancia rectora en todo lo aplicable en esta materia.</p> <p>Artículo 39. 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.</p>

70

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>(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).</p>	<p>Artículo 40. Funciones de la Comisión Central de Salud Ocupacional. La Comisión Central de Salud Ocupacional tendrá las siguientes funciones:</p> <p>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.</p> <p>b) Velar porque existan condiciones de salud y seguridad ocupacional idóneas para el cumplimiento de las labores propias de cada puesto.</p> <p>c) Verificar las causas relacionadas a accidentes laborales con el fin de proponer medidas que coadyuven a evitar su acaecimiento.</p> <p>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.</p> <p>Para cumplir con las funciones señaladas, la Comisión mencionada sesionará una vez de forma trimestral.</p>
--	--

71

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	Artículo 41. 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 42. 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 43. 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

72

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	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.
Artículo 51. Capacitación en el ámbito de salud ocupacional. La Asesoría en Gestión Preventiva de Riesgo Laboral de la institución, proporcionará por sí 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	

73

El señor Gutierrez, manifiesta que se deja establecido, de la mano con lo que establece el artículo #254 del Código de Trabajo, que si alguna persona llega a tener algún percance en su salud o afectación y una vez que el INA hace todos los estudios técnicos para tratar de reubicarle, pero se determina que no es factible la reubicación porque no hay un puesto disponible donde la persona tenga las



aptitudes, conocimientos necesarios o eventualmente los puestos disponibles puedan generar una afectación a la salud o agravamiento, en ese escenario el INA podrá dar por finalizada la relación de trabajo, con el pago de las prestaciones laborales que corresponda.

Menciona que el tema del fumado, por experiencias en otras convenciones colectivas, ciertamente en Costa Rica ya existe una Ley para esta materia, donde están claras las disposiciones que debe considerar un patrono y los trabajadores, sin embargo, en otros procesos de Convenciones Colectivas, cuando se remite el texto al MTSS, una de las observaciones es que se incluya alguna disposición referente al no fumado y prevención del hostigamiento sexual.

Señala que, a partir de esas experiencias aprendidas, en el texto que se estaría presentando ante el MTSS, en caso de que la Junta Directiva así lo apruebe, ya está siendo considerado.

Continúa con la presentación:

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>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.</p>	
	<p><b>CAPÍTULO IX. SALARIO GLOBAL.</b></p>
	<p>Artículo 44. 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</p>

INA  
 Convención Colectiva.  
 Cuadro comparativo por contenido.

	<p>critérios 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c) 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.</li> <li>d) Procurar la atracción y retención del mejor talento humano necesario para la prestación del servicio a cargo del INA.</li> <li>e) 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.</li> </ul>
--	---

INA  
 Convención Colectiva.  
 Cuadro comparativo por contenido.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>f) 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.</li> <li>g) 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.</li> </ul>
	<p>Artículo 45. 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.</p>

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	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 46. 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 SITRAINA. 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 47. Diseño sistema salarial. El sistema salarial del INA debe construirse con base en parámetros técnicos y objetivos, previamente establecidos por la Administración.

77

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>Artículo 48. 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.</p> <p>Para la confección o actualización del escalafón salarial global se deberá contemplar, al menos, el estudio salarial de mercado para garantizar la competitividad externa.</p> <p>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.</p>
	Artículo 49. 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

78

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	Directiva del INA, para lo cual contará, para todos los casos, con un plazo de un mes calendario.
<b>CAPITULO XI. DERECHOS, APORTES Y GARANTIAS SINDICALES.</b>	<b>CAPITULO XIII. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.</b>
<p>Artículo 52: Permisos para actividades sindicales.</p> <p>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:</p> <p>-Un día por semana para las personas que resultan electas para ocupar los cargos de la Junta Directiva del Sindicato.</p> <p>-Un día por semana adicional para la persona que ocupe el cargo de Secretario (a) General Adjunto a convenir con la jefatura respectiva.</p> <p>-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.</p> <p>-Un día para la asistencia a las Asambleas Generales que convoque el Sindicato, quedando las mismas limitadas a un máximo de 4 por año.</p>	<p>Artículo 60. 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:</p> <p>a) Un día por semana para las personas que ocupan los cargos de la Junta Directiva del Sindicato.</p> <p>b) Un tiempo completo para la persona que ocupe el cargo en la Secretaría General.</p> <p>c) Dos días adicionales al indicado en el inciso a) para la persona que ocupe el cargo en la Secretaría General Adjunta.</p> <p>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</p>

79

El señor Gutierrez, agrega que en el momento que se establezca el Salario Global, ciertamente la Convención Colectiva va a dar algunas pautas generales relacionada con la política salarial.

Acota que cuando el tema se conversó, el cual tomó varias sesiones lograr el acuerdo que se está presentando, el Sindicato entendía que el proceso de implementación del Salario Global iba avanzado, pero que los lineamientos y pautas pueden servir para futuras revisiones de ese esquema de salarios como tal, siempre bajo el entendido de que, la Administración como patrono y debido a las potestades que tiene, es la que tomará la última decisión, entendiendo que el Sindicato podrá hacer observaciones a ese esquema de salarios.

Añade que se crea la Comisión de Salarios, con representación Sindical, por lo que se considera que es un ejercicio que va a permitir que los mismos trabajadores digan que la representación obrera del Sindicato ya tubo la oportunidad de opinar y pronunciarse sobre las iniciativas.

Aclara que siempre se procuró que los criterios que vayan a emitir tengan un plazo específico y con carácter recomendativo.

Continúa con la explicación:

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>-Un tiempo completo para la persona que ocupe el cargo de Secretario</p> <p>(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.</p> <p>-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.</p> <p>Artículo 52 fue cuestionado en acción de Inconstitucionalidad 18-009544-0007-CO. La Sala declaró constitucional la norma.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>El Sindicato deberá velar por el correcto uso de las licencias enumeradas en los incisos anteriores.</p>

80

El señor Gutierrez, comenta que hay algunos ajustes que se realizan, atendiendo no solo lo que el Sindicato expresó que se necesitaba, sino atendiendo a la naturaleza misma del Sindicato.

Indica que se está ante un derecho fundamental como lo es la libertad sindical y en el tema de permisos sindicales el Código de Trabajo de Costa Rica es omiso en cuanto a la cantidad de permisos que se pueden otorgar, por ende, es una materia que de acuerdo con el artículo #690 del Código de Trabajo, se puede pactar vía Negociación de Convención Colectiva.

Menciona que se procuró que los permisos tuviesen una razonabilidad e incluso cuando se hablaba de delegados sindicales, la cual es una figura en la que muchas delegaciones sindicales actualmente están tomando y aplicando la figura del delegado sindical, como una extensión de la misma Junta Directiva del Sindicato.

Manifiesta que se reconoce la figura del delegado, pero se logró establecer una cantidad máxima de delegados que podían disfrutar de los permisos, de manera que no sea como una sumatoria o alguien definido que pueda cambiar en cualquier momento, por lo que se establecen pautas claras referente al tema.

Continúa con la explicación:

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>Artículo 61. Permisos a personas afiliadas. Un día completo para todas las personas afiliadas a SITRAINA 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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 62. Permisos para la realización de actividades. El Sindicato solicitará a la Gerencia General, la autorización para que SITRAINA 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.</p>
--	--

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>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.</p> <p>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</p>
<p>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</p>	<p>Artículo 64. 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.</p> <p>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.</p>

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <div data-bbox="467 516 764 600" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>Artículo 53 cuestionado en acción de Inconstitucionalidad 18-009544-0007-CO. La Sala Constitucional declaró, en lo de interés, sin lugar la acción.</p> </div>	<p>Facilitará asimismo la colocación de avisos, circulares y otros asuntos de su interés en pizarras o murales que existan o sean habilitadas al efecto.</p> <p>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.</p>
	<p>Artículo 65. 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.</p>
<p>Artículo 54. Servicios de ingreso y estacionamiento para el sindicato. El INA permitirá el ingreso a sus instalaciones para tres</p>	<p>Artículo 66. Servicios de ingreso y estacionamiento para el sindicato. El INA otorgará, a las personas trabajadoras del</p>

83

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>vehículos del sindicato, o empleados (as) o visitantes entregando a este los respectivos marchamos o permisos.</p> <div data-bbox="475 1157 773 1241" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>Artículo. 54 fue cuestionado en acción de Inconstitucionalidad 18-009544-0007-CO. La Sala Constitucional declaró, en lo de interés, sin lugar la acción.</p> </div>	<p>Sindicato, marchamos institucionales para ingreso a las instalaciones y uso de espacios de parqueo.</p> <p>Asimismo, permitirá el ingreso a sus instalaciones y facilitará, según sus posibilidades, el uso de espacios de estacionamiento para las personas visitantes del Sindicato.</p> <p>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.</p>
<p>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.</p> <p>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</p>	<p>Artículo 67. Otorgamiento de facilidades para el Sindicato. El INA se compromete a brindar a SITRAINA 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.</p>

84

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

<p>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.</p> <p>Artículo 55 fue cuestionado en acción de Inconstitucionalidad 18-009544-0007-CO. La Sala Constitucional declaró, en lo de interés, sin lugar la acción.</p>	<p>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.</p> <p>SITRAINA se compromete a enviar, a la Gerencia General del INA, una propuesta de plan anual de mantenimiento y reparaciones, para que se adopten las previsiones 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.</p> <p>Todo lo anterior a la luz de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y aquellos relacionados con el buen manejo de fondos públicos.</p>
	<b>CAPITULO XIV. DISPOSICIONES VARIAS</b>
	<p>Artículo 68. 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,</p>

85

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

	<p>capacitación a todas las personas trabajadoras para el fortalecimiento y desarrollo de sus competencias y quehaceres institucionales, indiferentemente de su ubicación física y presupuestaria.</p>
	<p>Artículo 69. 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".</p> <p>Las personas trabajadoras que reciban este beneficio deberán cumplir con su horario de trabajo. La Jefatura inmediata será responsable de la supervisión.</p>
	<p>Artículo 70. 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</p>

86



## INA

## Convención Colectiva.

## Cuadro comparativo por contenido.

	internos y/o cualquier otro mecanismo de ascenso que exista a nivel institucional.
<b>CAPITULO XII DISPOSICIONES FINALES.</b>	<b>CAPITULO XV. DISPOSICIONES FINALES.</b>
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 72. 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 73. 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.

88

## INA

## Convención Colectiva.

## Cuadro comparativo por contenido.

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 74. 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 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	Artículo 75. Plazo para denuncia de la Convención. El plazo de denuncia se regirá por lo que establece el marco normativo vigente.

89

El señor Gutierrez, comenta que el plazo para denuncia de la Convención, es la posibilidad de cualquiera de las dos partes, ya sea patrono, sindicato o ambas, de decir que no quiere continuar con el texto actual de convención colectiva, cumplido su termino, debe denunciarse con al menos un mes de anticipación.

Agrega que quiere decir que, dentro de tres años, si alguna de las partes quiere que se revise el texto completo o una parte del texto de la Convención Colectiva, debe al menos, con un mes de anticipación, denunciar la Convención Colectiva.

Continúa con la presentación:

INA  
Convención Colectiva.  
Cuadro comparativo por contenido.

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.	Artículo 76. 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.
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS .</b>	<b>CAPITULO XVI. NORMAS TRANSITORIAS.</b>
<b>Artículo Transitorio I: Impresión y distribución de la Convención.</b> 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.	
<b>Artículo Transitorio II: Primera conformación de la Junta de Relaciones Laborales.</b>	

El señor Gutierrez, añade que mientras se negocia la nueva Convención Colectiva, ciertamente con el artículo #76, se mantendrá la vigencia de la Convención Colectiva que se tenía antes, esto para que la Organización no se quede huérfana de Convención Colectiva, ya que se conocen casos donde no se sabe cómo proceder cuando se termina una convención colectiva y se tienen procedimientos abiertos o las materias reguladas.

Continúa con la presentación:

**INA**  
**Convención Colectiva.**  
**Cuadro comparativo por contenido.**

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.	
	<p><b>Transitorio Único.</b> 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.</p>

El señor Gutierrez, comenta que queda a las órdenes para cualquier comentario que se pueda tener.

El señor Presidente, agradece la información brindada y el análisis comparativo, que como bien se mencionó, es una primera presentación, por lo que la documentación será remitida para su análisis en detalle.

El señor Director Esna Montero, consulta cuantos artículos fueron eliminados de la Convención Colectiva actual, ya sea en beneficio de los derechos laborales o si los mismos fueron amoldados a lo que dice la Ley #9635.

La señora Gerente General, responde que fue eliminado el solicitado por la Sala Constitucional, relacionado con el pago de las licencias a los conductores.

Agrega que los otros beneficios actuales monetarios, se ajustaron, algo que se había hecho a nivel interno con las Directrices e implementación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, pero se hizo el ajuste al valor nominal en cada uno de los componentes.

El señor Gutiérrez, comenta que lo que no se incluyó tiene que ver con la Resolución 91825 de la Sala Constitucional, mientras que lo demás fue ajustado acorde con la realidad que plantea la administración y el mismo sindicato.

El señor Director Esna Montero, acota que, por experiencia, para poner en marcha algunos artículos se requiere elaborar ciertos reglamentos, por lo que quiere consultar si eso queda dentro de la Convención Colectiva, es decir, hay reglamentos que elaborar para poner en práctica la Convención Colectiva.

La señora Gerente General, responde que un aspecto interesante en la negociación es que se partió de los reglamentos recientemente aprobados por Junta Directiva, por lo que se fue ajustando el Reglamento de Transporte, de Uniformes, de Acoso Laboral y Acoso Sexual, el Reglamento Autónomo, además se incorporaron algunos ajustes para mejorar en temas de salud ocupacional.

Comenta que se está dando dentro de la convención, la participación en algunos temas relacionados con Salud Ocupacional, el tema de Uniformes y otros, es decir, que los reglamentos que se tienen puedan ser conocidos por el sindicato, que hagan observaciones en pro de mejorar los documentos que se pondrán a disposición de la Junta Directiva.

Considera que se llevó a reglamento y ver si estaban empatados a la realidad que se estaba contemplando en ese momento en la negociación, porque oportunamente Junta Directiva ha venido actualizando los Reglamentos en los últimos meses.

El señor Gutiérrez, indica que debe reconocer una grata sorpresa y es que en la mesa se decía que determinado tema se debía regular por reglamento, pero ya se contaban con esos reglamentos, coincidiendo ambas partes y a diferencia de otras negociaciones, no hay materia que por sí solas requieran de un reglamento como tal, aunque sí se hace referencia al reglamento, como el caso de hostigamiento sexual, laboral, uniformes, etc.

Considera que durante el desarrollo de la Convención algo pueda cambiar o se deba concretar algo en los reglamentos, pero no es que necesariamente la materia dependa de un reglamento como tal, es decir, sí es importante para complementarla.

El señor Asesor Legal, comenta que no ha tenido la oportunidad de detallar el documento, hasta este momento que se está presentando.

Aclara que ve necesario hacer un ajuste al Reglamento de funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales, por el mayor peso que va tener a partir de una de las funciones que tuvo la oportunidad de ver.

Considera que eventualmente este sí es uno de los reglamentos que se debería ajustar, para verificar si eventualmente las funciones asignadas son las mismas o si se debe complementar, por lo que requeriría de un ajuste.

El señor Presidente, solicita a la señora Gerente General referirse a la proyección financiera.

La señora Gerente General procede con la explicación:

ARTICULO CC	DETALLE	MONTO COSTO DE APLICACIÓN						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
21	Subsidio Soda	€ 6 953 948,00	€ 8 163 082,82	€ 11 973 794,21	€ 9 611 894,07	€ 5 318 481,76	€ 2 661 144,56	€ 2 661 144,56
26	Servicios de Salud	€ 7 520 437,80	€ 11 653 071,24	€ 18 093 068,00	€ 24 104 012,60	€ 5 662 444,36	€ 34 866 205,87	€ 26 500 000,00
29	Peligrosidad	€ 48 405 921,00	€ 21 981 711,00	€ 23 046 024,00	€ 21 936 299,00	€ 17 545 958,00	€ 8 214 940,80	€ 14 287 032,00
30	Compensación por pago de pasajes	€ 801 640,00	€ 740 220,00	€ 521 350,00	€ 249 580,00	€ 170 730,00	€ 328 430,00	€ 150 000,00
31	Reconocimiento antigüedad laboral	€ 8 720 445,00	€ 10 855 600,00	€ 10 479 300,00	€ 12 628 944,00	€ -	€ -	€ 5 500 000,00
32	Equipo de Seguridad y Accesorios	€ 1 591 000,00	€ 7 930 000,00	€ 5 933 240,00	€ 16 395 720,00	€ 13 926 293,00	€ 13 868 897,00	€ 18 293 562,00
33	Ayudas Funcionarios	€ 3 697 540,17	€ 2 200 930,77	€ 4 354 542,72	€ 1 659 381,72	€ 1 914 083,73	€ 2 553 277,92	€ 2 553 277,92
37	Pago mínimo consumo teléfono encargados proyecto						€ 13 875,00	€ 330 000,00
Total		€ 77 690 931,97	€ 63 524 615,83	€ 74 401 318,93	€ 86 585 831,39	€ 44 537 990,85	€ 62 506 771,15	€ 70 275 016,48

\* Proyección se mantiene con ejecución del año 2021

La señora Gerente General, comenta que el tema del subsidio de la soda se brinda en todas las sodas a nivel nacional, pero es interesante la forma de trabajo.

Agrega que está supeditado a facilitar los espacios de sodas a las empresas que prestan los servicios, por lo que se les dispone de espacio físico y mobiliario, los cuales son activos del INA y hay una supervisión por parte de la Unidad de Recursos Humanos, además del gas y utensilios, por lo que las empresas pagan un canon a la Institución, creando una responsabilidad compartida.

Añade que en cuanto al artículo #30 de la Convención Colectiva, se dio en su momento y en la actualidad, porque existe el caso de la Unidad Regional Huetar Norte, que en su momento la sede se encontraba en Ciudad Quesada y fue trasladada a la Marina.

Comenta que ese traslado hay una distancia mayor a diez kilómetros, entonces a los funcionarios que en su momento se tuvieron que reubicar en las nuevas instalaciones, recibían el pago de los pasajes.

Indica que el monto de ese rubro para el año 2022 ha disminuido porque la población beneficiaria se ha ido pensionando, por lo que no se requiere del servicio.

El señor Presidente, manifiesta que el gasto anual de la Convención negociada se encuentra en el promedio del gasto de los históricos y no representa un incremento.

La señora Gerente General, aclara que, en el aspecto de salud, se presupuesta un monto importante, pero es un cartel por demanda, entonces no significa que se vaya a ejecutar el 100%, como el caso del año 2020, que la Institución estaba cerrada y hubo un gasto menor, donde los servicios especializados no se estuvieron otorgando, sino que solo atención médica con el personal propio de la Institución.

Menciona que es interesante ver el tema de la peligrosidad, que son los cambios nominales en los montos establecidos, reflejando día a día la contención del gasto.

Señala que en años anteriores el tema de equipo, seguridad y accesorios no era tan significativo, pero parte del proceso de actualización del reglamento de uniformes y el tema de seguridad de las personas trabajadoras tiene un peso importante este año, para garantizar las mejores condiciones de trabajo.

Agrega que, si se analiza el detalle del año 2022, realmente, aunque aparezca dentro de la Convención Colectiva, el tema de equipo de seguridad y accesorios es una responsabilidad *per se* cómo patronos, de facilitar estos servicios a los trabajadores.

El señor Presidente, acota que otro aspecto importante es que los montos porcentuales mayoritariamente tienen que ver con temas de salud, seguridad y salud ocupacional.

La señora Gerente General, añade que con la presentación han cubierto todos los ámbitos que se quería informar a los miembros de la Junta Directiva.

El señor Gutiérrez, comenta que el artículo 704 del Código de Trabajo es el que establece el plazo de un mes para lograr la aprobación por parte de la administración y de acuerdo a dicho Código, si no se logra la aprobación en ese plazo, como regla general, la negociación se entenderá como definitivamente aprobada por la administración, sin embargo en la práctica, se ha visto que la ausencia de un

acuerdo que explícitamente tenga por aprobada la Convención Colectiva, genera un tipo de cuestionamiento cuando es sometido al MTSS.

Considera que una respetuosa recomendación para la Junta Directiva es que efectivamente pueda discutir y analizar en detalle el texto propuesto, en caso de estar de acuerdo, explícitamente realice un acuerdo en el plazo de un mes, para que, con ese acuerdo, se remita al MTSS para lo pertinente.

Indica que, si se requiere algún tipo de ampliación o aclaración, se estará atento a cualquier posible consulta o duda.

El señor Presidente, agradece la información brindada.

El señor Vicepresidente Solano Cerdas, comenta que el señor Gutiérrez es una persona con una gran responsabilidad, de convicciones extraordinarias, verlo exponer y escuchar su respuesta da gusto, por lo que lo felicita por el trabajo.

El señor Gutiérrez, agradece las palabras brindadas.

El señor expositor se retira de la sesión.

El señor Presidente, indica que la propuesta de acuerdo sería dar por conocida la presentación general, el cuadro comparativo y la proyección de gasto, en torno a la nueva Convención Colectiva del INA, la cual será discutida en próximas sesiones para su respectiva votación y la Gerencia General remitirá con antelación, la documentación completa del texto de la Convención Colectiva, presentación, cuadro comparativo y otros, para el análisis respectivo.

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-51-2022**

### **CONSIDERANDO:**

1. Que la señora Gerente General Sofía Ramírez, en conjunto con el señor Ronald Gutiérrez, de la firma BDS ASESORES JURÍDICOS, proceden con la presentación ante los señores Directores del proceso que la Administración ha llevado a cabo sobre la nueva negociación de la Convención Colectiva del INA, tal como consta en actas.

2. Que los señores Directores proponen dar por recibida y conocida dicha presentación, con el fin de ser discutida en una próxima sesión, para su respectiva votación.

**POR TANTO:**

**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE ACUERDA:**

**PRIMERO:** DAR POR CONOCIDA LA PRESENTACIÓN GENERAL, CUADRO COMPARATIVO Y PROYECCIÓN DE GASTO, EN TORNO A LA PROPUESTA DE NUEVA CONVENCIÓN COLECTIVA DEL INA, LA CUAL SERÁ DISCUTIDA EN PRÓXIMAS SESIONES PARA SU RESPECTIVA VOTACIÓN.

**SEGUNDO:** QUE LA GERENCIA GENERAL, CON LA DEBIDA ANTELACIÓN, REMITIRÁ A LA SECRETARÍA TÉCNICA LA DOCUMENTACIÓN COMPLETA (TEXTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA, PRESENTACIÓN, CUADRO COMPARATIVO, ENTRE OTROS) PARA SER DISTRIBUIDA A LOS SEÑORES DIRECTORES.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD.**

**Al ser las dieciocho horas con treinta y tres minutos del mismo día y lugar, finaliza la Sesión.**

**APROBADA EN LA SESIÓN 09-2022**