



*Sindicato de Médicos Veterinarios
Ministerio de Agricultura y Ganadería*

Heredia, 03 de agosto del 2018
SIMEVET N° 126-2018

Sr. Renato Alvarado Rivera
Ministro
Ministerio de Agricultura y Ganadería

Estimado Sr. Alvarado:

A continuación, remito los comentarios que este Sindicato ha realizado a las modificaciones del Reglamento Interno del MAG, los mismos obedecen tanto a asuntos de forma como de fondo:

1. Las definiciones deberían aparecer por orden alfabético, también algunas de ellas están repetidas.
2. La definición de discriminación no contempla todos los parámetros que están establecidos en el artículo 404 del Código de Trabajo.
3. La definición de situación conflictiva laboral, está muy pobre y no se entiende el espíritu de lo que quiere definir.
4. La definición de denuncia debería incluir también aquellos actos de corrupción en los que no necesariamente se es víctima.
5. En el **artículo 7** se incluye la modalidad de trabajo por objetivos, sin embargo, no se refiere a cuáles son las labores asignadas, si las indicadas en el Manual de Puestos o aquellas que se dan oralmente y, ¿cómo se determinan los méritos, se va a aplicar por escala de cumplimientos? Y si se van a realizar modificaciones a las evaluaciones del desempeño, porque las que hay actualmente, no miden los objetivos o posible desempeño en las funciones.
6. Es oportuno definir algunos términos incluidos en el **artículo 8**, tales como trabajo por objetivos, teletrabajo, trabajo en campo, trabajo por proyectos, a domicilio y distancia.
7. Se recomienda eliminar el **artículo 9** y trasladarlo a definiciones.
8. En relación al **artículo 10**, fomenta la problemática de contar con interinos por más de 5 años en dicho estatus, principalmente al indicar que serán nombrados por un plazo indeterminado. Se debe establecer tiempos para que los concursos internos se realicen y se ubiquen a los interinos con la mayor brevedad posible.

*Sindicato de Médicos Veterinarios
Ministerio de Agricultura y Ganadería*

9. Se solicita eliminar el **artículo 11**, ya que va en contra de lo establecido en los distintos Manuales de Clases, la carencia de personal no debe ser un error que deba asumir el funcionario, pues si bien la potestad de incluir funciones a un funcionario es de su superior inmediato, este no puede asumir que, con el fin de evitar contratar a otro profesional, le recargo a otro funcionario otro puesto.
10. En el **artículo 12**, se solicita incluir las suspensiones con goce de salario.
11. En el **artículo 13**, inciso 3 incluir "...y clase de puesto, con la mayor capacidad, dedicación..."
12. El **artículo 13**, inciso 6 incluye "la respuesta disciplinaria, civil y penal por los bienes y/o herramientas de trabajo", sin embargo, consideramos que el funcionario únicamente debe dar respuesta a lo interno de tipo disciplinario y en un artículo aparte considerar qué se puede llevar a instancias superiores, en este caso civiles y penales. Pero no tipificarlas dentro de un mismo inciso.

Además, se debe incluir un artículo adicional sobre la responsabilidad disciplinaria por los servicios no cumplidos e igualmente que, en el punto anterior, por negligencia del trabajador, cuando corresponda se eleven a responsabilidades civiles, penales o laborales.

Mejorar la redacción del **inciso 8** de este mismo artículo 13.

Ampliar a otros rubros el inciso 14 del artículo 13, por ejemplo, a combustible, caja chica, entre otros.

13. El **inciso m**, del **artículo 14** ya está contemplado en otros artículos anteriores.

En el SENASA, existen pocos funcionarios contratados como choferes, en su gran mayoría, los profesionales de las distintas dependencias, manejan el vehículo oficial para hacer sus trabajos de campo, por lo que consideramos que la descripción de todas las obligaciones de un chofer, están descritas en los manuales de Clases Anchas de la DGSC y no deben ser incluidas en un Reglamento Interno. En el Reglamento interno deben ir las obligaciones de todo funcionario que maneje un carro oficial, y, por tanto, algunos de los incisos de este artículo deben ser eliminados o modificados. Por ejemplo, la gestión del mantenimiento preventivo de un vehículo a su cargo no puede ser asumida por un profesional que maneje el vehículo oficial, primero porque no todos tienen vehículo asignado a "título personal" y segundo porque en el Decreto de la Estructura Organizativa del SENASA esta función le corresponde al Departamento de Servicios Generales de la DAF, entonces, estarían recargando una función de la DAF en el personal que no le corresponde, esto, por citar solo un ejemplo.

14. En relación al **artículo 16**, consideramos debe desaparecer y ser eliminado, ya que los auditores internos en SENASA tienen sus funciones establecidas en el Decreto de Estructura Organizativa vigente y además porque realizan otra serie de funciones ya tipificadas por la Contraloría General de La República, además, en este Reglamento Interno no deben incluirse

funciones que también ya están incluidas en los Manuales de Clases Anchas. Partiendo de este hecho, habría que incluir las funciones de todos los puestos que ostente cada funcionario del MAG y de las adscritas. En caso de que se decida mantenerse, no se están incluyendo las funciones relacionadas a las denuncias ni a la independencia de esta instancia, sin olvidar mencionar que se le está dando demasiado poder a una estructura que, bajo ese concepto, supliría las funciones del superior inmediato.

15. En lo relativo a las **prohibiciones**, consideramos que incluir el término “pornográfico” no es lo suficientemente amplio para incluir algunas situaciones detectadas en la institución, lo correcto sería de “índole sexual” y si se considera oportuno, agregar una definición que indique, qué incluye este término.
16. Con respecto al término de “discrecionalidad” no estamos de acuerdo con esto, ya que se contradice con la interposición de denuncias de los actos ilícitos o irregulares que se lleven en la institución, consideramos que esto no es solo amordazar el derecho de la libre expresión, sino también fomentar de forma implícita la corrupción. Por ejemplo, el caso de la soda, se sabe que esto algún funcionario lo “filtró”, caso contrario, ningún administrado se hubiera percatado de ello. El ser discreto, le hubiera impedido interponer la denuncia ante las instancias correspondientes. Muy diferente es el término “confidencial” que tiene una connotación de protección hacia el administrado.
17. No se entiende la redacción del **inciso “S”**, relacionado a las **prohibiciones**, mejorar o aclarar la misma.
18. Las prohibiciones “y” y “z” se encuentran repetidas
19. En relación al irrespeto de la señalización interna, para el caso de SENASA esto es poco viable o real cumplirlo, por la falta de parqueo existente, prácticamente, un día de “actividades” de capacitación con oficiales u oficializados, obligan al funcionario en un 90% de las veces parquear en zonas indicadas como amarillas. Si internamente se va a normar, el espíritu debería ser de hacerlo para que se cumpla y para poder cumplir, se requiere que se subsane el problema de fondo a nivel institucional. En caso de capacitaciones internas o reuniones, no hay espacio ni para los vehículos oficiales.
20. En relación a la exoneración de marca para aquellos funcionarios de más de 15 años de prestar servicios, debe incluirse al final del texto “...éste podrá eliminarse bajo el debido proceso administrativo...”.
21. Se atribuyen potestades a GIRH que pueden ser asumidas por las oficinas de RRHH de las adscritas, por ejemplo, en relación a los permisos con goce de salario con que cuentan los funcionarios para realizar renovación de licencias, trámites legales, entre otros.
22. Se solicita incluir un artículo adicional que indique: “a disponer del tiempo necesario para asistir a las reuniones sindicales, debiendo reportar la asistencia a su superior inmediato.

*Sindicato de Médicos Veterinarios
Ministerio de Agricultura y Ganadería*

Para los dirigentes sindicales, representantes sindicales o miembros de la Junta Directiva, podrán disponer de permisos especiales con goce de salario para sesionar.

23. Agregar otro artículo que indique: “el funcionario sindicalizado tiene los derechos consagrados en los Convenios de la OIT números 87, 98 y 135, así como el Derecho a huelga legal y de negociación colectiva, en los términos provistos por el Código de Trabajo y la Constitución Política.
24. En este **Capítulo V**, también agregar en el último artículo, que la nulidad del derecho solo se efectuará por el trámite del proceso de lesividad.
25. En el **Capítulo VI**, debe quedar claro que en cada Institución debe conformarse una Comisión de Salud Ocupacional con integrantes de los Sindicatos.

Asimismo, debe atribuirse la obligación de que el servicio de consulta en medicina general, rote periódica y planificadamente por las distintas adscritas del MAG.

26. En el **Capítulo VII**, primer artículo citado, debe agregarse que esto es “sin perjuicio de los ajustes y las modificaciones que se realicen” y para cerrar el mismo, indicar “sin afectar el interés público”.
27. También se puede considerar la figura de personal “itinerante”.
28. Se puede incluir en el Reglamento para el caso de SENASA, los tiempos compensatorios, ya que no en todos los casos se pagan horas extra, sin embargo, existen muchos funcionarios que salen de gira a las 5 o 6 am y llegan a SENASA a las 8 pm y al día siguiente deben entrar a las 7:30 am. Lo lógico es que esas horas que se “entregaron” al Estado, se puedan compensar, ingresando el día siguiente más tarde (2 horas) o bien, salir más temprano el día siguiente (esas 2 horas).
29. Asignar un tiempo de descanso o alimentación para el caso de SENASA de diez minutos es imposible e irreal, debido a que no se cuenta con servicio de soda, por lo que, en casos en que el personal requiera trasladarse al sitio más cercano (soda de la Universidad Nacional) el tiempo de traslado de ida y regreso, consume el tiempo asignado. Consideramos puede incluirse alguna excepción general que permita a nuestros funcionarios estar protegidos.
30. Adicionalmente, existen unidades “unipersonales” (Contraloría de Servicios, Gestión de Calidad, Oficialización, Archivo, Tribunal Sancionatorio, entre otras, en donde por razones obvias las oficinas quedan desatendidas no solo durante los tiempos de receso o almuerzo si no también durante actividades de capacitación o reuniones fuera de las instalaciones, sin olvidar la ausencia por incapacidad. Por lo que, en algún lugar, debe quedar alguna excepción que proteja a este tipo de funcionarios.
31. En este mismo capítulo: ¿Quién tiene la potestad de establecer estos horarios diferenciados? A quién corresponde el término “jerarca” y debe incluirse la legalidad de dicho horario.

32. Bajo el principio de legalidad, debe quedar bien claro, quiénes son los cargos que son considerados puestos de confianza o puestos cuyas labores no son fiscalizadas por superior inmediato.
33. El **artículo 21** de este capítulo debe trasladarse a definición y el espíritu del artículo no queda claro, por lo que se sugiere cambiar de redacción.
Se solicita eliminar el siguiente texto: "...el trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.
34. El **artículo 23** para el caso de SENASA es imposible cumplir para el personal asignado a Unidades Periféricas de PIF o Mataderos de Exportación. Esto es un tema que se debe abordar entre las partes involucradas para tomar una decisión que no afecte al servidor ni al administrado.
35. **Capítulo VIII, artículo 25:** se debe agregar el texto "...en el tanto se trate de una herramienta o instrumento razonable. Es prohibido que personas ajenas a la Institución realicen este tipo de verificación".
36. **Artículo 26** de este capítulo, agregar: "...y previa demostración de que el funcionario ha incurrido en uso abusivo de la licencia, por sus numerosas y continuas llegadas tardías, salidas anticipadas o ausencias".
37. El **artículo 29** en las adscritas no es llevado por GIRH, deben considerar esto y modificar el texto.
38. En el **artículo 35** de este capítulo, debe hacerse la salvedad de que esto no aplica, mientras no se cobre trabajo extraordinario, caso contrario, no están excluidos de dicho control.
39. En relación al **Capítulo IX, artículo 42**, debe incluirse que "...para estos efectos el Ministerio informará con suficiente antelación al funcionario para que pueda suspender sus actividades vacacionales", ya que si un funcionario cuenta con un disfrute de vacaciones fuera del país y ya adquirió la compra de tiquetes aéreos y hospedajes, por ejemplo, no va a perder ese dinero invertido por atender el llamado sin previo aviso de su jefatura.
40. En el **artículo 45** el término correcto es "planificar", hasta el momento de la llegada del mes, por ejemplo, el funcionario podría programar los días específicos en que se va a retirar de vacaciones, el hacerlo a inicio de año, no necesariamente asegura que se cumpla el objetivo de fondo que es el descanso del funcionario y la disposición adecuada del recurso humano para no desatender el servicio.
41. Se solicita incluir un **artículo 45 BIS**, relacionado a las vacaciones por orden de gobierno. "En los casos en que, por disposición de las autoridades de gobierno, la institución deba otorgar vacaciones a su personal, los funcionarios gozarán de éstas plenamente, desatendiéndose por completo de su relación laboral. A efecto de mantener la continuidad del servicio las

jefaturas inmediatas determinarán un mínimo de colaboradores que prestarán el servicio y si es del caso permanecerán en disponibilidad debidamente remunerada.

42. **Capítulo XI, artículo 49 BIS** "...el periodo de lactancia se mantendrá durante todo el tiempo en que un médico emita certificación de la condición de lactancia, la trabajadora tendrá el deber de presentar inmediatamente la certificación a su superior inmediato".
43. Los artículos relacionados al **Capítulo XII** están redactados a futuro, sin embargo, los demás están redactados en términos de obligatoriedad o bien, de índole mandatorio, por tanto, el uso de los tiempos verbales debe ser igual en todo el texto.
44. **Capítulo XIII, artículo 59** confiere la responsabilidad de tener el expediente al día al servidor, sin embargo, esto es responsabilidad del patrono. Este debe indicar lo siguiente: "no será excusa atendible en perjuicio del funcionario la pérdida de acciones de personal, nombramientos, certificaciones o cualquier otro tipo de documentos que acrediten alguna condición que beneficie al funcionario. Tampoco lo será la afirmación de que los documentos que interesan han sido destruidos por antigüedad, la administración es directamente responsable por esta ausencia de documentación.
45. **Artículo 59 BIS**. "Es responsabilidad de GIRH velar por la legalidad de los nombramientos efectuados por los jefes de la institución, y si es del caso, consultar con la Dirección Jurídica. De manera que no será excusa atendible transcurridos más de tres meses desde el movimiento que justificó una acción, la de que se afirme que el movimiento es ilegal.
46. **Artículo 60** deja por fuera del expediente los procesos penales.
47. **Capítulo XIV, artículo 65**: hoy por hoy, no existe una norma legal que autorice lo previsto en este artículo por lo que contraviene el principio de legalidad de la administración pública.
48. **Capítulo XV**, el término "discapacidad" es un término discriminatorio, el término correcto corresponde a personas con capacidades diferentes.
49. En el **artículo 77** relacionado al "hostigamiento sexual" debe incluirse al final del mismo "previa autorización de la oficina de la inspección general y dirección nacional del ministerio de trabajo y seguridad social.
50. El **artículo 79** debe indicar que lo ideal es tramitar en apego a la Ley y posteriormente en apego a este reglamento interno.
51. **Artículo 84** debe incluir "y antes bien se prevendrá al denunciante que los corrija en un término no mayor a las 24 horas".
52. El **artículo 85** debe incluir el tiempo de tres días hábiles.

53. El **artículo 94** es confuso, no queda claro si es una audiencia personalizada o bien una evaluación de la prueba, si es una audiencia, este acto está parcializado pues la parte acusada no estaría presente.
54. El **artículo 97** debe incluir que el Ministro debe presentar dentro de ese término la gestión de despido.
55. El **artículo 98** debe incluir la amonestación escrita, la suspensión sin goce de salario hasta por quince días de previo al despido.
56. Sobre el hostigamiento laboral, debe incluirse en el **artículo 99** "...durante un tiempo razonablemente prolongado..."
57. El **artículo 101** debe incluir capacitaciones, y no dejar el tema únicamente a acciones de tipo documental (estableciendo políticas) o legales (sanciones), existe un factor preventivo que aplica no solo para el acoso sexual sino también para el laboral.
58. **Artículo 109** agregar "...finalizado el procedimiento administrativo cesará para todos los efectos la medida cautelar. En caso de hacerse necesaria una disposición que tienda a prevenir daños al ambiente laboral el jerarca debe dictar una nueva resolución fundamentada y con la garantía recursiva respectiva..."
59. En el **artículo 111** debe indicarse todos los recursos que quepan contra ella, bajo pena de nulidad absoluta por causar indefensión.
60. **Artículo 116**, eliminar la frase: "riesgos que generó la conducta".
61. **Artículo 120**, agregar en el inciso a, que la amonestación debe ser "por escrito".
62. **Artículo 121** debe eliminarse e indicar "cuando una norma del ordenamiento jurídico así lo establezca".
63. El **artículo 125** debe incluirse "para las faltas que fueren evidentes, el término corre a partir de su comisión".
64. **Artículo 126** se aclara: el ordinario debe ser para cualquier falta que pueda producir sanción de suspensión, sin distingo de tiempo.
65. El **126 BIS**, cuando para la identificación del funcionario o funcionarios que cometieron la falta, o para la aclaración de los hechos, sea necesario efectuar una investigación preliminar, el Ministro nombrará una Comisión que comunicará de esta apertura a los funcionarios eventualmente involucrados. Esta investigación no podrá prolongarse por un término superior al mes, salvo que su complejidad esté debidamente acreditada o justificada".
66. **Artículo 127**, inciso "a" incluir la intimación "...detallada, precisa y circunstanciada"

El inciso “c” de este artículo debe aclarar “...o de un dirigente sindical...”.

El “d” debe incluir “...a cualquier hora de la jornada hábil de la oficina en que se encuentre el expediente y sus piezas...”

67. El **artículo 128** debe regularse mejor en relación a la constitución del órgano director y no dejar tan abierta la posibilidad de que este lo designe el Ministro. Sería incluir las “calidades” del órgano Director.
68. En el **artículo 129** debería regularse lo relacionado a la evacuación de la prueba e indicarse que, una vez iniciado el procedimiento, este no podrá paralizarse o detenerse por culpa exclusiva de la administración, so pena de producirse la prescripción de la facultad sancionatoria...”.
69. **Artículo 131** “dichos recursos deben hacerse saber al funcionario investigado, en la misma resolución final, so pena de producirle indefensión, y con ello la nulidad absoluta de la sanción”.
70. El tema de incluir las funciones de la Contraloría, ya están incluidos para el caso de SENASA en el Decreto de la Estructura Organizativa, por tanto, no se considera oportuno redundar.
71. **Artículo 141** debe hacerse en conjunto con la Comisión de Teletrabajo.

Por otra parte, solo se habla de esta modalidad, cuando en el inicio del Reglamento se habla de “trabajo a domicilio” y otras formas.
72. **Artículo 144** debe indicarse que siempre que se concurren las condiciones previstas en los artículos 195 y 196 del Código de Trabajo.
73. **Artículo 148**, es importante que se enfatice que exista una comunicación previa porque el trabajador no quiera continuar con la modalidad o que el Ministerio no quiera mantener esta condición.
74. El **artículo 151** debería ser tomada por la Comisión Institucional de Teletrabajo y contar con el VB del Viceministro administrativo.
75. El **artículo 152**, la decisión ahí indicada, debe considerar escuchar también al trabajador, de conformidad con el debido proceso.
76. **Artículo 156** debe considerar la representación Sindical, no es posible que esta designación quede supeditada al Jerarca.
77. **Artículo 159**, inciso “a” deben definir cuál es el perfil y quién lo define.



*Sindicato de Médicos Veterinarios
Ministerio de Agricultura y Ganadería*

Inciso “b” de este mismo artículo: “...sin perjuicio de la garantía que debe otorgar el sistema informático respecto de la imposibilidad de acceso por parte de terceros a sus datos”.

Inciso “d” “ingreso que efectuarán los funcionarios o autoridades competentes, previa comunicación con 24 horas de antelación y en horas normales de oficina”.

Inciso “f”, aclarar, cuál es la normativa vigente, tal y como se ha hecho en otras partes del Reglamento (esto aplica a varios incisos de este artículo).

78. **Artículo** agregar “entendiendo por derecho adquirido para todos los efectos el que sea ha incorporado y consolidado en el contrato de trabajo”.

Adicionalmente a todos estos comentarios puntuales, es importante considerar, que este Sindicato avala la preocupación externada por los funcionarios del LANASEVE (entre ellos afiliados a esta agrupación gremial) al eliminar los días de vacaciones profilácticas, tal y como lo indicaron en su oficio sin nota, remitido a ustedes el pasado 01 de agosto de los corrientes.

Así mismo, como Sindicato, nos ponemos a la orden para ampliar cualquier aclaración a estas observaciones y si fuera necesario, a participar de sesiones de trabajo para mejorar el documento en conjunto con la Administración.

Sin otro particular,

Dr. Harold Marín Esquivel
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO

C: UTAMAG
ASEMAG
Dr. Bernardo Jaén Hernández, Viceministro de Agricultura
Licda. Ana Cristina Quirós Soto, Viceministra de Agricultura
Sr. Rolando Sánchez Corrales, GIRH MAG