

*Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público*

*Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS*

**Comisión de Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

De conformidad con los acuerdos tomados en sesión N° 1 celebrada el martes 09 de marzo del año 2021, entre los cuales se definió la revisión de las Adendas de las Convenciones Colectivas, la Comisión de Políticas procede a conocer y dictaminar el Proyecto de Adenda de Convención Colectiva del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

**Sesión de la Comisión para conocer y dictaminar el proyecto de Convención Colectiva del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU):**

Una vez realizado el estudio correspondiente al proyecto del clausulado convencional, la COMISIÓN DE POLÍTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL SECTOR PÚBLICO, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS, PROCEDE A REALIZAR LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES:

**Adenda del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)**

**“ARTÍCULO 1**

*El presente Convenio Colectivo se celebra en aplicación de lo dispuesto por el Decreto No.29576 MTSS y es de aplicación general para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios al Instituto Nacional de las Mujeres y que estén incorporadas en la planilla del INAMU. Tiene aplicación para las personas trabajadoras actuales y para quienes sean contratadas en el futuro, con la salvedad de quienes desarrollan la organización superior de la Institución.*

*La relación de servicio entre el INAMU y sus personas trabajadoras se sujetará a la siguiente normativa:*

*-La Constitución Política*

*-Los instrumentos jurídicos internacionales, en particular la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), -La Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (Convención Belem do Pará) y los convenios internacionales de la OIT aprobados por el Estado. -La Ley General de la Administración Pública*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

- El Código de Trabajo.
- La Ley de Creación del INAMU.
- La jurisprudencia constitucional, judicial y administrativa vinculante.
- El Reglamento Autónomo de Servicios del INAMU, los demás reglamentos internos, así como las normas que regulen el régimen jurídico de las relaciones del empleo público;
- La normativa administrativa y demás normas que regulen el derecho laboral costarricense.”

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

De forma general, este documento se está tramitando como una adenda, sin embargo, mediante esta figura se pretende crear una convención colectiva nueva, surge la interrogante de qué pasa con la vigente. Esta adenda contiene artículos del 1 al 80 y el documento original también, entonces eso quiere decir que, ¿se está dejando sin efecto el instrumento original? En todo caso, aunque se pretenda vaciar de contenido a la convención colectiva original, el plazo de esta adenda será el mismo que tenía el principal, pues una adenda es un elemento accesorio, que no puede sustituir al principal. Se debe definir la razón por la cual se realiza de esta forma, pues si se quiere realizar una nueva convención que se gestione, pero no es correcto realizar un abuso de la figura de la adenda para tratar de mantener en el tiempo determinadas condiciones. Además, considerar el transitorio XXXVI . Ley 9635.

“TRANSITORIO XXXVI. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los jefes de las entidades públicas están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento.”

En el caso en que se decida renegociar la convención, esta deberá adaptarse en todos sus extremos a lo establecido en esta ley y demás regulaciones que dicte el Poder Ejecutivo.

**ARTÍCULO 2**

*El INAMU reconoce a la ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) como la entidad sindical representante de las personas trabajadoras. Esta disposición debe entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a toda persona de tratar directamente con el INAMU, los asuntos relativos a su interés individual, siempre que esto no afecte a terceras personas trabajadoras.*

*El INAMU se compromete a tratar con quienes son dirigentes sindicales o sus representantes todos los problemas o conflictos de orden laboral que se planteen, sin perjuicio del derecho individual de las personas trabajadoras de la institución para plantear sus propios reclamos.*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*Asimismo, el INAMU se compromete a contribuir con el diálogo social a través de la celebración de consultas sindicales de aquellas decisiones institucionales contenidas en reglamentos, directrices, procedimientos entre otros documentos, con impacto en las condiciones laborales, salariales y la estabilidad laboral de las personas trabajadoras de la institución.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

En relación con el último párrafo, se refiere a contribuir con el diálogo, no lo obliga, principalmente porque trata de asuntos salariales, las cuales por ser una institución bajo el ámbito de la Autoridad Presupuestaria tiene ese aspecto regulado por dicho órgano colegiado. Lo anterior, de acuerdo con las políticas, directrices y lineamientos vigentes, formulados por la citada Autoridad Presupuestaria.

**CAPÍTULO II PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES**

**ARTÍCULO ARTÍCULO 5**

*El INAMU y la ANEP deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes al ejercicio y protección de éstos, así como otorgar las facilidades a las personas representantes de los trabajadores y las trabajadoras contenidos en los convenios números 87, 98 y 135 y en la recomendación número 143, instrumentos adoptados todos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica.*

*Para estos efectos, el INAMU:*

- a) Respetará el derecho de las personas trabajadoras a formar sindicatos y a afiliarse a éstos.*
- b) Garantizará la protección de las personas trabajadoras cubiertas por el fuero sindical, desde el día de su elección y hasta dos años después de haber cesado sus funciones sindicales.*
- c) Se abstendrá de impedir, prohibir o interferir en el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras a sindicalizarse y/o crear una atmósfera de intimidación y miedo, que inhiba la afiliación y la participación en actividades sindicales legítimas.*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

d) *Se abstendrá de ejercer represalias contra las personas trabajadoras candidatas a cargos dentro de la dirigencia sindical o que ejerzan tal condición. Ninguna persona representante sindical (incluyendo a las personas miembros de la junta directiva de la seccional, las personas delegadas y de comisiones formalmente acreditadas), podrá ser despedida o removida de su puesto salvo que incurra en las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo, el Reglamento Autónomo de Servicios del INAMU u otras establecidas como falta grave de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.*

e) *Si alguna persona representante de éstos incurriera en faltas que podrían acarrearle su despido, de previo a ejecutar el mismo, deberá cumplirse con el debido proceso, permitiéndole ejercer su derecho de defensa, conforme con las reglas de esta Convención y a la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo.*

f) *Si por alguna razón una persona dirigente sindical fuese despedida y los Tribunales consideren injusto o ilegal su despido, el INAMU lo reintegrará a su puesto anterior reconociéndole todos sus derechos adquiridos y los salarios que hubiese dejado de percibir con los respectivos intereses de mora.*

*Los conflictos que surjan sobre libertad sindical serán conocidos por la Junta de Relaciones Laborales del INAMU.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Tener en cuenta que, en estos casos, se debe proceder de conformidad con lo que establezca el Juez de Trabajo. El pago de salarios dejados de percibir es un rubro que debe establecer el Juez de Trabajo, no debería estipularse así en la Convención Colectiva. Debería indicarse únicamente que se procederá de conformidad con lo que se declare en sentencia judicial el Juez Laboral en cuanto a la reinstalación y demás disposiciones que allí se establezcan.

Lo que se podría indicar es que se procederá conforme a lo que se ordene en sentencia judicial, en aquellos casos, en los que los Tribunales establezcan improcedente o injustificado el despido.

A este respecto, se comprende que al estimarse injustificado o improcedente el despido, corresponde la reinstalación y con ello, el pago de salarios caídos, pero preocupa la alusión a intereses por mora.

En relación con el plazo de dos años después de haber cesado en sus funciones sindicales, se recomienda revisar si se ajusta a criterios de racionalidad y proporcionalidad.

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

En cuanto a lo señalado en el inciso f), para el reintegro del puesto, deberá de contarse con una sentencia judicial en firme que establezca esas condiciones (a qué puesto debe reintegrarse y lo que debe reconocerse, igual en el caso del pago de salarios caídos).

***“ARTÍCULO 8***

*El INAMU otorgará permiso con goce de salario a las personas dirigentes y las personas afiliadas a ANEP, para asistir a cursos de capacitación sindical dentro o fuera del país por el tiempo que dure el curso. El máximo de permisos otorgados no podrá exceder de cinco personas trabajadoras por año y por un máximo de tres meses por evento.”*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Respecto al máximo de 3 meses a que se hace referencia en el párrafo final, se recomienda verificar la razonabilidad y proporcionalidad del mismo.

***“ARTÍCULO 9***

*El INAMU otorgará permiso con goce de salario de dos días al mes (durante todo el día laboral) a las personas dirigentes de ANEP, para asistir a sesiones ordinarias de la Junta Directiva Seccional. Las personas dirigentes de la ANEP deberán comunicar al INAMU el cronograma de sesiones de la Junta Directiva al inicio de cada año. En caso de requerir ampliar esta licencia, las personas dirigentes podrán realizar la solicitud ante el INAMU, con la debida justificación. El INAMU deberá comunicar su respuesta dentro de los plazos definidos en el artículo 8 de esta Convención.*

*Cuando una persona trabajadora del INAMU resulte electa como Secretaria General de la ANEP, se le concederá licencia con goce de salario por todo el tiempo que dure su designación; en el caso que la persona trabajadora opte por continuar en su plaza (puesto, cargo o función) y no utilizar la licencia señalada o cuando la persona trabajadora del INAMU sea electa en cualquier otro puesto de la Junta Directiva Nacional de ANEP, se le concederá un día de licencia con goce de salario, por semana, para que asista a las sesiones de la indicada Junta Directiva Nacional. Para tal efecto se deberá presentar una certificación expedida por ANEP, indicando los días en los que se realizarán las sesiones.”*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

En el Código de Trabajo se regulan las licencias con goce de trabajo, sin embargo, de acuerdo con el Dictamen C-023-2018 del 30 de enero del 2018 de la Procuraduría General de la República, se le llaman licencias sindicales no permisos con goce de salario y en ese dictamen se hace todo un análisis de este tema, por tratarse del Sector Público.

**ARTÍCULO 10**

*El INAMU concederá permiso remunerado a aquellas personas trabajadoras designadas por la Junta Directiva Nacional del sindicato para asistir a Congresos o Convenciones Nacionales o Internacionales, Laborales o de Seguridad Social patrocinados o convocados por la ANEP o por la Federación Nacional de Trabajadores de los Servicios Públicos, por el tiempo que duren los mismos. El máximo de permisos no podrá exceder de 5 personas trabajadoras por año y hasta un máximo de 5 actividades por año.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Revisar el comentario en el artículo 9 en cuanto a la denominación de la remuneración.

**ARTÍCULO 16**

*Ninguna persona trabajadora del INAMU que haya superado el período de prueba, tal y como lo establece el Reglamento Autónomo de Servicios o el Estatuto de Servicio Civil, podrá ser despedida de su cargo sin causa justa estipulada en la ley, en esta Convención Colectiva, o en el Reglamento Autónomo de Servicios, el cual queda incorporado a este Convenio con las modificaciones que aquí mismo se establecen.*

*No obstante, lo anterior el INAMU dará por concluido el contrato de trabajo, previo pago de las prestaciones que pudiera corresponderle, según lo dispuesto en este Convenio, cuando estime que el caso está comprendido en alguna de las siguientes excepciones, muy calificadas y fundamentadas en una necesidad real, debidamente probada y justificada, de mejorar el servicio público y respetando el procedimiento establecido a tal efecto por la normativa vigente:*

- a) *En caso de reorganización por falta de recursos presupuestarios, previo estudio técnico, de conformidad con la normativa que rige la materia.*
- b) *Por reestructuración, para conseguir una más eficiente y económica organización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de las*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*personas empleadas del INAMU y se realice de conformidad con las directrices que establece la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria o la instancia que legalmente le corresponda resolver el presente asunto.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

En este artículo se alude a las Directrices de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, lo cual es incorrecto, las Directrices y Lineamientos Generales y específicos en materia presupuestaria dispuestos por la Ley 8131 son formuladas por la Autoridad Presupuestaria. Además, en ese mismo punto b) a qué se refieren con “la instancia que legalmente le corresponda resolver el presente asunto...”, este extremo debe quedar claro pues a lo que se viene aludiendo es a un proceso de reestructuración, por lo que debe existir una clara determinación de los responsables del mismo.

Los procesos de reestructuración son aprobados por MIDEPLAN, puede ser reestructuración total o parcial, dependiendo de la afectación. La aplicación es responsabilidad de la Administración Activa, ellos remiten estudio a la STAP, pero la implementación es su responsabilidad.

El artículo 57 del Decreto Ejecutivo N° 39613, señala lo siguiente: “Las entidades públicas, ministerios y órganos desconcentrados, deberán eliminar los puestos vacantes que se generen por movilidad laboral voluntaria en aplicación del artículo 25 de la Ley N° 6955, o por reestructuración organizacional, excepto cuando las vacantes se originen por cambios en el perfil del puesto que conllevan a homologaciones o modificaciones en los manuales vigentes”.

En caso de que se aplique la movilidad laboral a un puesto de jefatura, la administración activa no podrá designar a otro servidor utilizando figuras como la reasignación, el ascenso, o el traslado para que realice las mismas funciones del puesto afectado por la movilidad laboral.

En cuanto a lo indicado en el inciso b) sobre atenuar las consecuencias, se debe valorar que si se da una reestructuración y se despiden personas es porque no cumplen con el nuevo perfil, si es por requisitos académicos hay un plazo para cumplir o se hace una reasignación en descenso y si no acepta se despide.

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

**ARTÍCULO 17**

*Si el INAMU diera por concluidos los Contratos de Trabajo con las personas en virtud de una reestructuración o reorganización, de acuerdo con el artículo supracitado, las personas trabajadoras sin ninguna clase de excepción tendrán derecho a una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año o fracción de seis meses o más de trabajo ininterrumpido. Tal indemnización será reembolsada al momento de la finalización del contrato de trabajo, según el promedio de sueldos devengados durante los últimos seis meses.*

*En caso de reestructuración o reorganización, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad en la continuación en el trabajo:*

- a) las personas trabajadoras representantes sindicales.*
- b) Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares de la siguiente manera:*
  - a. Las mujeres jefas de hogar con hijos e hijas dependientes menores de edad.*
  - b. Las que tengan a su cargo personas con discapacidad, personas adultas mayores o personas con enfermedades incapacitantes para el trabajo.*
  - c. Las personas trabajadoras con alguna discapacidad en los términos establecidos por la Ley 7600.*
  - d. las personas que debido a su edad estén expuestas al desempleo involuntario.*

*Cabe señalar que el orden enunciado, no jerarquiza el acceso al derecho y no se trata de un listado taxativo; lo anterior sin perjuicio de que la administración pueda considerar otras situaciones susceptibles de ser cobijadas por este artículo.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

De conformidad con el artículo 40 de la Ley N°2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, del 9 de octubre de 1957, adicionado por el artículo 3 del Título III de la Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018 y sus reformas, "Fortalecimiento de las Finanzas Públicas", no procede la creación, el incremento, ni el pago de remuneración por concepto de "discrecionalidad y confidencialidad", ni el pago o reconocimiento por concepto de bienios, quinquenios o ninguna otra remuneración por acumulación de años de servicio distintos de las anualidades. No podrá ser otorgado el pago de estos incentivos en ningún caso a los



**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

servidores que sean nombrados por primera vez en una de las instituciones que reconozcan dichos incentivos, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018 y sus reformas, "Fortalecimiento de las Finanzas Públicas".

Debe acotarse que cuando se da una reestructuración es para hacer más eficiente la labor de una entidad, por lo que no puede ligarse a situaciones particulares, si no más bien, a las personas que cumplan con el perfil requerido por la entidad para mejorar su prestación de servicio.

Adicionalmente, en caso de reorganización, reestructuración o cualquier figura de este tipo, la Ley N° 9635 en su capítulo VIII reformas y derogaciones a disposiciones legales, en el artículo 58 del Título III estableció la derogatoria del inciso f) del artículo 37 de la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, que contenía una indemnización muy similar a la que se pretende incluir en este artículo de la Convención, determinándose que ante estas situaciones solo corresponde el pago respectivo por prestaciones legales, sin ninguna indemnización. Si bien es cierto INAMU no se encuentra sujeto al Régimen, con esto se evidencia la intención del Legislador. Por lo que, correspondería revisar la viabilidad de incluir esta disposición conforme a las disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico vigente.

Igual a lo indicado párrafo anterior respecto a las reestructuraciones y que el despido esté asociado a no ajustarse al perfil, se considera que no cabe establecer una lista de excepciones como se indica al final del artículo.

**ARTÍCULO 18**

*El INAMU no trasladará a ninguna persona trabajadora, a otro centro de trabajo que se encuentre a una distancia superior a los 10 kilómetros del centro de trabajo para el cual fue contratada, con excepción de aquellas personas funcionarias que por la naturaleza de su puesto deban desplazarse a diferentes regiones del país.*

*Para el traslado de personas trabajadoras de una localidad a otra, el INAMU deberá tener en cuenta las responsabilidades familiares de éstas y la ubicación geográfica de empleo y educación del núcleo familiar.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

En cuanto a lo que se establece de los traslados de personas trabajadoras, debe tomarse en cuenta que existe la figura *Ius Variandi*. Para ciertos casos, resulta indispensable el

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

consentimiento de la persona trabajadora, en otras se trata de un acto discrecional de patrono, a fin de garantizar la continuidad y eficiencia de la Administración o en aras de satisfacer algún interés público debidamente justificado. Dicho traslado o reubicación podrá realizarse si existe una voluntad expresa de la persona trabajadora para realizar ese traslado, siempre que no se cause grave perjuicio al servidor o a menos que en su contrato inicial se exponga que podría hacerse el traslado. Debe de existir la voluntariedad.

El poder de dirección del patrono, comprende la facultad del “ius variandi”, a efectos de realizar modificaciones en las condiciones de trabajo, siempre que no se trata de aquellas de carácter esencial.

**ARTÍCULO 19**

*Las personas trabajadoras conservarán todos los derechos adquiridos a la fecha de la firma de este Convenio. Esta Convención no implica la renuncia por parte del Sindicato que la suscribe ni de las personas trabajadoras a los derechos, ventajas y condiciones de trabajo que actualmente disfrutan, o de las mejoras que en el futuro llegaran a disfrutar.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Los derechos de la Convención Colectiva se mantienen en los contratos de las personas trabajadoras siempre y cuando la Convención Colectiva esté vigente, debido a que la vigencia de las convenciones colectivas es temporal, podría existir la posibilidad de eliminar derechos o disminuirlos, dejando de lado la posición tradicional de perpetuidad de los derechos negociados en una convención colectiva, de conformidad con el Pronunciamiento N° ADAJ-AER-OFP-102-17 del 24 de abril del 2017 de la Dirección jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . En este sentido, se pueden consultar los votos de la Sala Segunda No. 2005-716 de las 10:00 horas del 24 de agosto de 2015, No. 2008-1034 de las 9:45 horas del 10 de diciembre de 2008 y el Voto No. 2010-317 de las 10:45 horas del 03 de marzo de 2010.

**ARTÍCULO 20**

*El INAMU reconoce a sus trabajadoras y trabajadores, un pago único del monto igual del reconocido por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) para gastos funerarios. El citado monto será reconocido en los siguientes casos: muerte de la pareja legalmente*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*declarada, las hijas e hijos menores de edad, el padre o la madre cuando estos últimos dependan económicamente de la persona trabajadora o en su defecto, la persona que el trabajador o la trabajadora designe.*

*En caso de que en el INAMU labore más de una persona trabajadora con igual derecho al mismo beneficio, éste será pagado una sola vez a aquella que demuestre haber efectuado los gastos del funeral, aportando la documentación del caso.*

*Cuando fuere una persona trabajadora del INAMU quien falleciera, la persona o las personas que demuestren haber realizado los gastos del funeral, les aplicará el presente artículo.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Revisar la proporcionalidad y racionalidad de este artículo, se estima además que la institución debe verificar si tiene las posibilidades presupuestarias para asumir este tipo de obligaciones.

Parece desproporcionado lo que se propone, aun más cuando se extiende a familiares de funcionarios fallecidos, cuando la CCSS cuenta con ese beneficio.

Además de lo indicado, el INAMU deberá de verificar que el monto por dichas ayudas (transferencias) no afecte el cumplimiento de la Regla Fiscal. El jerarca es el responsable de autorizar este tipo de erogaciones.

**ARTÍCULO 21**

*El INAMU promoverá el acceso a todas las personas funcionarias de la institución a procesos de capacitación y formación, mediante cursos, pasantías, seminarios, asignación de becas y cualquier otra modalidad disponible, para lo cual deberá:*

*a. Formular e implementar un diagnóstico participativo de necesidades de capacitación y formación, el cual se encuentre alineado con el marco estratégico y operativo de la institución, para garantizar que las necesidades detectadas respondan a los intereses institucionales. Lo anterior con una periodicidad al menos bienal.*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

- b. Garantizar que la oferta formativa y de capacitación se encuentre balanceada en cuanto a la disponibilidad de actividades presenciales, virtuales y bimodales, para promover la participación de las personas funcionarias de la institución, indistintamente de la zona geográfica o la sede en la que laboren.*
- c. Formular de manera colaborativa, una política de formación dirigida al abordaje de temáticas relacionadas con los temas medulares que trabaja la institución en materia de derechos humanos de las mujeres y destinar contenido presupuestario para su implementación gradual, a través de procesos de formación, capacitación de calidad y reconocimiento comprobado.*
- d. Garantizar que la conformación de la CCAD respete lo establecido en el marco normativo vigente y que cada una de las instancias designadas cuente con la representación correspondiente.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Sin demeritar la innegable importancia de la capacitación, es fundamental que ante las actuales circunstancias fiscales se verifique la razonabilidad y proporcionalidad de este artículo, a la luz, inclusive de las posibilidades presupuestarias de la institución.

El artículo 37 inciso d) Estatuto Servicio Civil establece:

*Podrán gozar de licencia para asistir a cursos de estudio, siempre que sus ausencias no causen evidente perjuicio al servicio público, de acuerdo con el Reglamento de esta ley.*

Debe de estar dentro del límite de gasto para el 2022, de la Regla Fiscal.

**ARTÍCULO 22**

*El INAMU garantizará el cumplimiento de la carrera administrativa de las personas trabajadoras, entendida ésta como un conjunto de procedimientos administrativos y técnicos utilizados por la institución, en la realización de concursos (para optar por plazas en propiedad o interinas), la evaluación del desempeño del personal, movimientos de personal y otros.*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*El INAMIJ se compromete a la integración de una comisión de trabajo, compuesta por una persona representante y las respectivas personas suplentes de:*

- a) Recursos Humanos*
- b) El Sindicato*
- c) La Asesoría Legal*
- d) El Despacho*

*Esta comisión deberá ser convocada por el Despacho en un plazo no mayor de dos meses, tras la entrada en vigencia de esta norma y ésta tendrá una vigencia de un año. Durante este período será responsabilidad de este órgano disponer de los insumos necesarios para la formulación de una propuesta de Política Integral del Recurso Humano.*

*El INAMU para estos efectos concederá a sus integrantes medio día a la semana para el cumplimiento de sus objetivos.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Este artículo era el artículo 29 de la Convención anterior, solo que se reformuló definiendo el concepto de carrera administrativa y la conformación de una comisión que formula la Política Integral del Recurso Humano, se recomienda que se ajuste de acuerdo con lo establecido en Ley de las Finanzas Públicas en lo relativo a empleo, su reglamento y de aprobarse a la Ley de Empleo Público que en este momento se encuentra en discusión.

El texto propuesto, no deja abierta la posibilidad de que sus decisiones estén acordes a dicha normativa. A este respecto, la formulación de una eventual propuesta de Política Integral del Recurso Humano, queda sujeta a la normativa que surja sobre Empleo Público, por lo que podría agregarse una frase que indique esa sujeción.

**ARTÍCULO 23**

*Con el propósito de promover una cultura organizacional centrada en la prevención y en mejorar las condiciones de las personas funcionarias, para efectos de establecer un clima organizacional armonioso, el INAMU implementará anualmente diversas estrategias de*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*autocuidado dirigidas a las personas funcionarias de la institución para incidir en su bienestar integral y evitar el desgaste laboral.*

*Adicionalmente facilitará, a través del Departamento de Recursos Humanos, la incorporación de estrategias tendientes a facilitar la movilidad interna de las personas funcionarias en una "Política Integral para la Gestión del Talento Humano del INAMU", dejando explícitas acciones concretas para el personal que labora en servicios de atención directa y permanente a mujeres víctimas de violencia y que hayan laborado de forma continua durante un periodo mayor a 5 años, para que se les faciliten las condiciones para que puedan asumir labores en otras dependencias, técnicas o administrativas, según su clase de puesto, área de formación y especialidad.*

*Lo anterior previa solicitud de la persona funcionaria y análisis de la situación por parte del Departamento de Recursos Humanos, el cual atenderá lo solicitado de acuerdo con las posibilidades técnicas, legales y materiales con que cuente en ese momento.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

De igual manera como en el caso anterior, se estima que esa movilidad después de los 5 años debería ser de mutuo acuerdo.

**ARTÍCULO 24**

*Las trabajadoras y trabajadores del INAMU que tengan un tiempo de servicio de:*

- a) Uno a dos años once meses tendrán derecho a disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones.*
- b) De tres años a cuatro años 11 meses, 18 días hábiles de vacaciones.*
- c) De cinco años a nueve años once meses, disfrutarán de 26 días hábiles de vacaciones y*
- d) De 10 años en adelante tendrán derecho a 30 días hábiles de vacaciones.*

*Después de los 15 días las personas trabajadoras, de común acuerdo con la administración, podrán fraccionar el resto de las vacaciones de conformidad con el Reglamento Autónomo*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*de Servicios. Para el cálculo de las vacaciones se computará el tiempo servido en otras instituciones públicas.*

*Para estos efectos el INAMU reconocerá a las personas trabajadoras que hayan laborado en otras instituciones del Sector Público, Instituciones Internacionales del Sistema Interamericano de Derechos Humanos o de Naciones Unidas, especializadas en género, en forma interina o en propiedad, los años servidos para determinar el número de días de vacaciones a que se tienen derecho.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Tomar en cuenta que la Ley de Empleo Público (en discusión en la Asamblea Legislativa) contempla 20 días como tope de vacaciones.

Además hay que considerar que la cantidad de días que se confieren según los tramos dispuestos en los incisos a) al d) superan lo que aplica en los Ministerios, en donde a la fecha el máximo de días de vacaciones que se confiere son 26.

En torno a lo indicado en los últimos párrafos se genera la inquietud sobre la procedencia de considerar para efectos de cálculo, el tiempo laborado en instituciones internacionales, este extremo debería verificarse.

Establece un tope de 30 años y no establece límite a los fraccionamientos.

**ARTÍCULO 25**

*Tendrán derecho a diez días hábiles y continuos de vacaciones psicoprofiláctica las personas profesionales cuyas actividades estén vinculadas con la atención directa y permanente de personas afectadas por la violencia intrafamiliar. Además, gozarán de estas vacaciones el personal técnico y de apoyo del Departamento de Violencia de Género.*

*Así mismo, para este personal y con miras de garantizar su salud mental, la institución podrá conceder hasta un año sabático de permiso sin goce salarial con la finalidad de que la persona pueda descansar de la exposición prolongada y continua a la violencia y como estrategia para la prevención del síndrome del quemado.*

*Las vacaciones se disfrutarán la primera vez a los seis meses del nombramiento de la persona en una plaza vinculada con la atención directa y permanente de personas afectadas por la violencia intrafamiliar. Y a partir de ese momento cada año en esta misma fecha.*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*Las personas Coordinadoras de Área y las Jefaturas de Unidad adecuarán, de común acuerdo con las personas trabajadoras, la distribución y el disfrute de las vacaciones de manera que no se altere el desarrollo del trabajo y el derecho de la persona trabajadora a disfrutar de este periodo de descanso.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Verificar la viabilidad legal de que estas vacaciones psicoprofilácticas ya se puedan disfrutar a los seis meses del nombramiento. Estas vacaciones se pueden justificar dependiendo de la naturaleza del trabajo. Por ejemplo: los guardas y administrativos de las cárceles las tienen.

Se incluye un año sabático sin goce salarial, lo cual no se contemplaba, el cual debe ajustarse a lo normado para permisos de este tipo.

Se presume que el poder disfrutarlas a los 6 meses de ser nombradas, se refiere a vacaciones proporcionales, pero si se lleva razón en esta presunción este extremo, pues se desconoce cómo reglamentan el posible disfrute de vacaciones en el INAMU, o si solo se pueden disfrutar las que corresponden a períodos cumplidos.

Si estas vacaciones son adicionales a las mencionadas en el artículo 24, se estaría hablando de que hay personas que podrían tener hasta 40 días de vacaciones. Se recomienda revisar la proporcionalidad y razonabilidad, dado que lo indicado, sería el doble de lo que se está proponiendo en la Ley de Empleo Público que se encuentra en trámite legislativo y, por mucho superior a lo que dicta la norma general del Código de Trabajo.

**ARTÍCULO 27**

*El INAMU concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:*

- a) Siete días hábiles por matrimonio o unión de hecho debidamente comprobada de conformidad con las normas del Código de Familia o la Jurisprudencia.*
- b) Siete días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, la cónyuge, el compañero o la compañera en los términos del artículo anterior, las hijas, los hijos, el padre, la madre, las hermanas, los hermanos, las abuelas y los abuelos.*
- c) Tres días con motivo de defensa de trabajos finales de graduación o exámenes de candidatura para optar por grado académico de licenciatura o superior.*



**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

- d) *Medio día para efectuar diligencias personales debidamente justificadas y en los casos en que el servicio que se necesita coincida con el horario del trabajo de la institución. Estas licencias no podrán exceder de seis en cada año calendario, ni disfrutarse en forma consecutiva, ni agregarse a períodos inmediatamente anteriores o posteriores de vacaciones, asuetos y feriados. En el caso de las unidades regionales y los CEAAM, se concederá el tiempo prudencial para realizar estas diligencias, cuando el servicio requerido se encuentra a una distancia geográfica mayor a los 40 kilómetros del lugar de trabajo y por lo tanto el tiempo de desplazamiento supera el consignado por la licencia de medio día.*
- e) *En caso de fenómenos naturales o incendio de consecuencias graves que afecte la vivienda de la persona funcionaria, cinco días hábiles, prorrogables por un lapso igual dependiendo de la situación.*
- f) *Por muerte de cualquier otro pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día natural para asistir al sepelio.*
- g) *Contarán con el permiso respectivo las personas funcionarias que tengan que realizar o participar en trámites judiciales y para asistir a citas médicas en centros públicos y privados. Para estos efectos la persona trabajadora presentará ante su jefatura inmediata los comprobantes respectivos que respaldarán su licencia.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

A manera de recomendación revisar otras realidades Institucionales. Estas licencias deben de ser racionales y proporcionales, que se ajusten al espíritu de austeridad que demanda la coyuntura actual. Asimismo, es importante indicar que es responsabilidad del jerarca la decisión de otorgar este tipo de licencias.

**CAPITULO III CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS CUIDADOS**

**ARTÍCULO 28**

*En atención a la necesidad de hacer compatible el trabajo con la existencia de la doble jornada derivada de la atención del trabajo reproductivo, también se concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:*

- a) *Un mes calendario al funcionario padre, con motivo del nacimiento o adopción de hijas o hijos, siempre que sean hijas o hijos reconocidos.*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

b) *Diez días hábiles en caso de enfermedad grave o accidente que requieran de los cuidados a tiempo completo, de los siguientes parientes: cónyuge o compañera (incluyendo a parejas del mismo sexo), hijas e hijos, padres y madres, hermanas y hermanos, abuelas y abuelos. Aplica para relaciones de afinidad, toda vez que la persona trabajadora demuestre la convivencia o*

*dependencia a estos cuidados. El permiso regirá desde el momento en que se requiera y por un máximo de dos veces al año. Para estos efectos debe demostrarse por medio de documento idóneo expedido por una persona profesional en medicina de la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, la necesidad del cuidado debido a la situación de salud.*

c) *Hasta un día como máximo (cada vez que se requiera) para la madre o el padre que deba llevar a su hija o hijo menor de edad o con discapacidad, a cumplir con una cita médica, previa autorización de la jefatura inmediata. Esta licencia puede ser solicitada, además, cuando la persona funcionaria asume responsabilidades familiares de cuidado de otros miembros de su familia, hasta tercer grado de consanguinidad. Para gozar de esta licencia la persona funcionaria deberá aportar los comprobantes de asistencia a las citas médicas respectivas.*

d) *El tiempo prudencial para realizar los trámites de matrícula de la persona funcionaria o de sus hijas e hijos menores, en centros educativos, previa autorización de la jefatura inmediata. Así como para acudir a graduaciones u otras actividades que derivan de los procesos educativos de la persona funcionaria y de las personas a su cargo.*

e) *Dos días hábiles como máximo cada dos años, a la persona trabajadora que cambie de domicilio.*

f) *Las personas trabajadoras podrán acogerse a la Ley N O 7756, publicada en La Gaceta N° 56 del 20 de marzo de 1998, "Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal" cumpliendo con el procedimiento establecido.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Nuevamente se recomienda revisar la proporcionalidad y razonabilidad de estas licencias, en concordancia al comentario realizado en el artículo 27 del proyecto de adenda.

*CAPITULO IV DERECHOS DE LAS MADRES LACTANTES*

*ARTÍCULO 29*

*Las madres lactantes podrán disponer de una hora diaria, continua o fraccionada, destinada para la lactancia, previo acuerdo con la jefatura inmediata. Este permiso, con goce de salario, será por el tiempo que prescriba el médico. Para tales efectos la interesada deberá presentar el certificado médico de la Caja Costarricense de Seguro Social, de una personal profesional en medicina particular o la médica de empresa, en el que conste que está amamantando a su hijo o hija.*

*Durante el primer año dicha constancia se presentará cada tres meses; para el segundo año cada dos meses y, en adelante, cada mes. Además, gozará de media hora extra para efectos de la extracción de la leche, con la finalidad de proteger la salud de la madre. Este tiempo deberá ser fraccionada en dos tratos de 15 minutos durante su jornada laboral.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

En cuanto a lo indicado en el último párrafo, queda supeditado a la constancia emitida por la CCSS.

Sobre el tiempo de extracción, existe basta jurisprudencia que establece que este proceso es una necesidad fisiológica, por lo que no se puede restringir a 2 veces al día en una jornada de 8 horas, sería como que solo se permita ir al baño 2 veces al día, se recomienda eliminar o modificar la redacción.

*ARTÍCULO 30*

*El INAMU acondicionará salas de lactancia en cada una de sus instalaciones, respondiendo a las necesidades de sus funcionarias.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Lo propuesto en este artículo depende de la capacidad del INAMU como institución para acondicionar esta sala, si cuenta con los recursos, entre otros.

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

**ARTÍCULO 33**

*Se crea el día de la persona trabajadora del INAMU en sustitución de la celebración de los días profesionales. Se celebrará el 30 de abril, día en el que se promulgó la ley de creación de la institución. De coincidir la fecha con un fin de semana, se celebrará el viernes inmediato anterior a esa fecha. El INAMU realizará actividades conmemorativas que permitan la participación de todas las personas trabajadoras de la institución.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Siempre que cuente con los recursos presupuestarios para atender la realización de las actividades y no afecte el cumplimiento de la Regla Fiscal.

**ARTÍCULO 34**

*El Instituto brindará atención médica directa con visión integral de la salud y perspectiva de género en forma regular a sus personas trabajadoras, mediante médica o médico general de empresa y ginecóloga o ginecólogo, en convenio con la Caja Costarricense del Seguro Social y otras instituciones.*

*En el caso de las regiones podrá realizar convenios con clínicas locales para efectos de atender las necesidades de salud de estas personas trabajadoras y garantizar la atención regular y el trato igualitario entre las dependencias y sus trabajadoras.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

El artículo no es claro si se refiere a clínicas locales de la CCSS o también del Sector Privado, extremo que se recomienda precisar.

**ARTÍCULO 36**

*El INAMU brindará el servicio de transporte externo (modalidad taxi) para las personas trabajadoras de la Institución de conformidad con lo establecido en el Reglamento Autónomo de Servicios de la institución. Las jefaturas deberán tramitar estas solicitudes con base en los principios de oportunidad y conveniencia en procura de salvaguardar la seguridad de las personas trabajadoras y los activos institucionales.*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

No se indica cuál es el hecho generador de otorgar este servicio por parte de la Administración

La institución debería valorar tanto sus posibilidades presupuestarias para asumir este tipo de obligaciones, como la actual crisis fiscal que está viviendo el país.

En el artículo 41 de la Convención 2008 se establecía:

“El INAMU en un plazo no mayor de tres meses a partir de la firma de la presente Convención, nombrará una comisión bipartita que proponga opciones para establecer el servicio de transporte para las personas trabajadoras de la Institución, en aquellos casos que no haya transporte público o haya problemas de seguridad en horario nocturno.”

El INAMU debe valorar el costo de este servicio, si está dentro de sus posibilidades y si legalmente puede brindarlo, además valorar la flota de vehículos con que cuenta.

No es conveniente que se pacten derechos sin conocer el documento que dará origen a estos, si es necesario ante situaciones puntuales y justificadas conceder este beneficio, no debe hacerse alusión a un documento externo a la convención colectiva, si no que se debe incluir en el cuerpo del documento para poder realizar una valoración.

En todo caso, queda a responsabilidad del jerarca conceder este tipo de beneficio, que genera aumento de gastos en gasolina y desgaste de los automotores.

**ARTÍCULO 37**

*El INAMU de ninguna manera obligará a sus trabajadoras y trabajadores a pagar daños ocasionados a sus vehículos o bienes muebles o inmuebles, hasta tanto no sea debidamente comprobada la responsabilidad de la trabajadora o el trabajador, previa investigación hecha por el Departamento de Recursos Humanos, autoridades externas competentes si fuere del caso y haberse agotado el debido proceso ante la Junta de Relaciones Laborales.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

Respecto a este artículo se cuestiona a que se aluda a que el otorgamiento del Debido Proceso se dará ante la Junta de Relaciones Laborales.

**ARTÍCULO 38**

*El INAMU apoyará a través de su Asesoría Legal, a todas las personas trabajadoras que conduzcan vehículos propiedad de la institución, en caso de accidentes que ocurran a la persona trabajadora o a sus ocupantes, siempre que no se deba a negligencia, falta o delito de cualquier índole a juicio de las autoridades competentes, siempre que así lo solicitare la persona trabajadora.*

*La persona trabajadora no será obligada a operar o viajar en vehículos del INAMU o facilitados a la institución, que tengan desperfectos que pongan en peligro la vida de las funcionarias y los funcionarios o de terceras personas. Igual facultad les asiste cuando los vehículos no cuenten con los seguros obligatorios al día.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Se recomienda verificar la procedencia y redacción de este artículo, pues tal cual está redactado da la impresión que los abogados de la institución podrán llevar los casos de esos funcionarios y brindarles asesoría legal en los procesos judiciales que afronten. Se debe valorar que las facultades y competencias de la Asesoría Jurídica, no alcanzan para la representación judicial de personas funcionarias, y que disponer del recurso humano para dichos asuntos, limita la atención de asuntos prioritarios e institucionales.

De tal manera, no queda claro el apoyo que brindará la Asesoría Legal de la institución y no se determina si está autorizada para llevar este tipo de casos.

**ARTÍCULO 40**

*El INAMU garantizará a las personas trabajadoras del instituto la carrera administrativa. Para cada plaza vacante podrá considerarse a las personas trabajadoras del Instituto, que por su capacidad y tiempo de servicio puedan optar al cargo, conforme la regulación del artículo 7, inciso, c, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

Lo propuesto en el artículo, debe contemplar la idoneidad del puesto, se puede aplicar siempre que la persona funcionaria cumpla con el perfil requisitos legales, académicos y de experiencia.

El artículo 22 habla del tema de carrera administrativa, por lo que, se estima conveniente unificar ambos artículos.

**ARTÍCULO 41**

*El INAMU dará prioridad en los concursos externos a las personas trabajadoras interinas o propietarias de la institución, que hayan obtenido un empate o mejor calificación, que otras u otros participantes que hayan optado para el puesto.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Si es un concurso externo es porque a lo interno no hay funcionarios con el perfil necesario, sería recomendable verificar si este artículo se refiere más bien a los concursos internos.

**ARTÍCULO 42**

*No podrán exigirse condiciones o méritos a las personas solicitantes para optar por una plaza vacante, que no estén en el manual de cargos. En caso de divergencia de criterio se trasladará el asunto a la Junta de Relaciones Laborales a solicitud de la persona trabajadora o del Sindicato, para obtener su recomendación.*

*Toda persona trabajadora que se considere lesionada en sus derechos podrá presentar dentro de los diez días en que se notifique la escogencia, su reclamo, aportando los datos que considere pertinentes. La Junta de Relaciones Laborales revisará el caso y se pronunciará en un término no mayor de quince días, recomendando lo que corresponda.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

Respecto a las labores que en esta disposición se le estarían atribuyendo a la Junta de Relaciones Laborales es recomendable verificar la procedencia de las mismas y si éstas no implican una coadministración.

El Manual de Cargos es el instrumento para el reclutamiento y selección de personal, el cual guarda congruencia con el manual de clases. Son requisitos mínimos los que ahí se establecen, no implica que el oferente no pueda tener un perfil más alto.

No se entiende por qué consultar al Sindicato si es una función propia del Departamento de Recursos Humanos. Además, el Manual de Cargos y Clases siempre debe estar actualizado por la entidad.

**ARTÍCULO 43**

*Son factores de preferencia, en igualdad de condiciones, según los requerimientos del respectivo puesto:*

- a) Poseer conocimientos especializados en género o experiencia en la aplicación de la teoría de género en trabajo con mujeres.*
- b) Haber servido bien con anterioridad en el INAMU respecto de quienes no estén en ese caso, como lo establece el artículo 69, inciso b del Código de Trabajo.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

El Manual de Cargos establece requisitos para optar por un puesto y esos conocimientos deberían estar en el manual, con excepción de la clase de inicio a cada escalafón.

Tener presente que lo aquí propuesto sea concordante con lo indicado en el Manual de Cargos y Clases de la entidad.

**ARTÍCULO 46**

*En todos los casos de incapacidad emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros por riesgos del trabajo, el INAMU se compromete a completar el subsidio que reconocen las instituciones aseguradoras, de forma que las personas*



**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*trabajadoras reciban el cien por ciento del equivalente de su salario, realizando los ajustes correspondientes de acuerdo con las bases de cálculo establecidas por esas instituciones.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Se recomienda prestar atención que en otras Instituciones lo propuesto en este artículo ha sido declarado Inconstitucional. No existe una contraprestación del servicio. La incapacidad es un subsidio médico, diferente a la figura de salario. Es responsabilidad del jerarca al conceder una indemnización de este tipo, a sabiendas de lo resuelto por la Sala Constitucional para otras disposiciones de este tipo. No se debe devengar el 100% ante una incapacidad, carece de fundamento legal.

**ARTÍCULO 47**

*El INAMU se compromete a suscribir convenios necesarios con la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros, con la finalidad de que los subsidios que estas instituciones deban pagar a las personas funcionarias por concepto de incapacidades sean girados al INAMU, de tal forma que los trabajadores y las trabajadoras del INAMU que se incapaciten reciban el 100% de su salario y no tengan que trasladarse a las instituciones aseguradoras a gestionar los pagos correspondientes.*

*Las personas trabajadoras se comprometen a presentar la incapacidad, a más tardar al tercer día de incapacidad, con el fin de que la institución no realice pagos por adelantado. Para situaciones especiales en las que las personas trabajadoras por motivos de salud no puedan trasladarse a la institución, podrá hacer uso de medios electrónicos para informar a la institución.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Ante lo propuesto en el artículo, se debe tomar en consideración lo siguiente:

1. En cuanto al Convenio para recibir el 100% del salario, cuando una persona se incapacita, lo que recibe es un subsidio.
2. En estos momentos, no hay que trasladarse a las oficinas de la CCSS para cobrar una incapacidad, ellos solicitan una cuenta bancaria para depositar el subsidio

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

3. Eso que se comprometes a presentar la incapacidad, en tres días, me parece que esta reglamentado por la CCSS

4. Las personas por incapacidad reciben un subsidio no un salario.

No se debe devengar el 100% ante una incapacidad, revisar el comentario realizado en igual sentido en el artículo 46.

Es cuestionable comprometerse a un resultado, sin conocer si es legalmente viable. Genera una expectativa y confusión a las personas trabajadoras.

**ARTÍCULO 48**

*Las ausencias al trabajo por enfermedad que excedan de tres días hábiles deberá justificarlas la persona trabajadora incapacitada con certificación emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros. Si la enfermedad lo afectara hasta por tres días, podrá justificar dicha ausencia con la incapacidad que extienda el ente asegurador o en su defecto, con dictamen médico particular.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Es Función Pública la que se realiza en el INAMU. Se debe amparar al principio de legalidad. El comprobante debe de ser otorgado por la CCSS, como entidad competente. Es la única Institución que incapacita. Podrá acudir a un médico privado, pero siempre debe ser validado por la CCSS.

Si no existe incapacidad de la CCSS se debe laborar. En caso de que se asista a atención médica y no se extienda incapacidad, se puede presentar el comprobante de dicha atención ese mismo día cuando se reintegra la persona a trabajar.

**ARTÍCULO 50**

*El INAMU podrá otorgar los siguientes permisos sin goce salarial, fundamentados en las condiciones personales de las personas trabajadoras:*

a) *Hasta por una semana, serán concedidas por las jefaturas inmediatas*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

- b) *Más de una semana y hasta por un año (prorrogable por un año más) serán concedidas por la Presidencia Ejecutiva, para atención de asuntos personales de la persona funcionaria. Será facultativo para la Presidencia Ejecutiva solicitar el criterio del Área de Recursos Humanos, previo a resolver el asunto.*
- c) *Hasta por un año, prorrogable por un período igual, serán aprobadas a criterio de la Presidencia Ejecutiva.*
- d) *Para la realización de estudios académicos a nivel de grado o posgrado o a nivel técnico, pero que requiera la dedicación completa de la persona funcionaria.*
- e) *Para atender enfermedad, convalecencia o tratamiento médico de familiares en primer grado por consanguinidad o afinidad.*
- f) *Licencias para impartir lecciones: la Presidencia Ejecutiva podrá conceder licencias mediante autorización expresa para que las personas funcionarias realicen labores docentes en instituciones de nivel superior bajo las siguientes condiciones:*
  - a. *Que la labor respectiva del puesto pueda ser desempeñada eficientemente en un lapso menor a la jornada ordinaria, diaria o semanal, a efecto de que no sea necesario el nombramiento de una persona sustituta por el tiempo que esté ausente la persona titular.*
  - b. *Que la persona funcionaria devengue sólo el salario proporcional correspondiente al tiempo efectivo de trabajo o se realice una readecuación de horario, para que la persona trabajadora reponga el tiempo solicitado.*
- g) *Del trámite de los permisos: la persona funcionaria deberá presentar su solicitud a la presidencia ejecutiva con un mes de antelación. Es facultativo de la Presidencia Ejecutiva realizar las consultas debidas a las jefaturas inmediatas y al Departamento de Recursos Humanos. En todos los casos la denegatoria del permiso deberá ir acompañada de una resolución en la que se indique el criterio razonado que fundamente la denegatoria. En caso de denegatoria del permiso o licencia, la persona funcionaria tendrá el derecho de interponer el recurso de apelación ante la persona superior inmediata de quien resolvió o bien el de reposición, en caso de que sea la Presidencia Ejecutiva quien deniegue el permiso.*
- h) *Para prorrogar una licencia o permiso ya aprobado aplicará el mismo procedimiento que para una solicitud original.*
- i) *El plazo para solicitar permisos o licencias nuevamente, por motivos iguales o distintos: no podrán concederse nuevas licencias o permisos argumentando motivos iguales o diferentes, hasta después de que haya transcurrido, nuevamente, seis meses del reintegro de la persona funcionaria al trabajo, excepto casos muy calificados, a criterio de la Presidencia Ejecutiva, en los que no se cause perjuicio a la institución.*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*En el caso de los servicios de atención directa, se establece un periodo de tres meses entre cada solicitud como medida afirmativa ante el desgaste propio de estos puestos de trabajo.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Con el inciso f) de este artículo sobre licencias para impartir lecciones, es conveniente verificar la procedencia del mismo, pues lo usual en el sector público con el tema de la docencia es que lo que se ha aplicado es la superposición de horario, misma que permite impartir lecciones siempre que la misma no se presente.

No hay claridad en el caso de impartir lecciones en lo que se refiere a que devengue solo un salario proporcional. Se recomienda revisar la legalidad de esto, dado que las plazas se crean a tiempo completo.

**ARTÍCULO 51**

*El INAMU garantizará a las personas trabajadoras las mismas condiciones laborales gozadas de previo al otorgamiento del permiso, una vez que éstas se reincorporen a sus labores tras finalizar el permiso otorgado. Salvo en aquellos casos en los que las nuevas condiciones sean mejores que las anteriores y supongan una mejora para la persona trabajadora.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Sería recomendable verificar la viabilidad de asumir este compromiso.

Todo depende de las labores que lleva a cabo el funcionario, caso de proyectos en los que ausentarse por cierto tiempo no le permitiría reincorporarse en determinada etapa.

**CAPITULO VIII DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

**ARTÍCULO 61**

*Queda absolutamente prohibido el hostigamiento y acoso sexual, entendido éste como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) condiciones materiales de empleo b) desempeño y cumplimiento laboral c) estado general de bienestar personal. También se considera acoso*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

En los artículos 52 y 53 se definió ampliamente, no queda clara la razón de volverlo a definir.

**ARTÍCULO 65**

*Cualquier procedimiento administrativo relacionado con el hostigamiento y acoso sexual deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos.*

*Las personas que no cumplan el presente artículo incurrirán en falta grave.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Ya fue indicado anteriormente.

**ARTÍCULO 71**

*Las personas miembros de la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos tendrán, en caso de ser necesario, el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de Junta o cualquier reunión o actividad propia del cargo y el INAMU sufragará los viáticos en que se incurran, de conformidad con la normativa interna.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

El pago de viáticos afecta el gasto corriente e incide en cumplimiento de Regla Fiscal.

Lo propuesto en el artículo debe atender a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Y solamente de aplicación para los miembros que la Administración designe en la Junta, en su representación.

*Artículo 74. La Junta se reunirá en las instalaciones del INAMU de conformidad con la disponibilidad del espacio.*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*Así mismo, el INAMU dotará de todos los materiales necesarios e implementos básicos para el buen desarrollo del trabajo encomendado a la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos, los cuales no podrán ser transferidos o donados, ni ser utilizados para un fin distinto al que fue acordado.*

*Además, ambas partes acuerdan que durante la vigencia de esta Junta y para la oportuna intervención en la solución de los conflictos con la mayor brevedad posible, el INAMU proporcionará el transporte, cuando sea necesario. La solicitud de dicho transporte, deberá hacerla la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos con veinticuatro horas de anticipación, salvo emergencias comprobadas.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Sobre la obligación de brindar transporte que se estaría asumiendo debería verse a partir de las posibilidades presupuestarias de la institución para asumir este compromiso y utilizando criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

**ARTÍCULO 78**

*La Presidencia Ejecutiva delegará en la Junta de Relaciones Laborales los casos que estime conveniente en materia de resolución alternativa de conflictos, solicitando su intervención o arbitraje.*

*La Junta emitirá a la Presidencia Ejecutiva sus observaciones sobre el caso y recomendará sobre el resultado en la resolución alternativa del conflicto, una posible medida alternativa o la apertura de un órgano del procedimiento.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Muy abstracto este artículo. La Presidencia Ejecutiva no puede delegar en un órgano bipartito las facultades que la ley le otorga. La Junta de Relaciones Laborales no puede recomendar abrir procedimientos disciplinarios: es competencia de la Administración Superior a partir de la Ley General de la Administración Pública. Se debe de revisar a fondo los alcances y acciones que pueda realizar la Junta de Relaciones Laborales. Particularmente con esa delegación, se están confiriendo atributos que van más allá de la razón de ser de dicha Junta y se le traslada la atención de actuaciones que son propias de la Administración.

Podría pensarse que es un tema de redacción, pues se puede solicitar colaboración de la Junta cuando se estime necesario, pero no una delegación como tal, pues no es procedente.

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

Las facultades de la Junta de Relaciones Laborales no pueden contrariar lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública y menos sustituir o invadir la potestad sancionadora del jerarca.

**ARTÍCULO 79**

*La Junta de Relaciones Laborales y Resolución de Conflictos emitirá en un plazo de 60 días naturales, después de la firma de esta Convención, un Reglamento sobre su funcionamiento, atribuciones, plazos y condiciones para recurrir ante ella, el cual será sometido a la Junta Directiva del INAMU para la aprobación respectiva.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Aplican las observaciones realizadas al artículo 78.

Según lo propuesto en este artículo, la Junta Directiva aprobará el Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales (JRL) y de acuerdo con el comentario realizado al artículo 78, no es posible delegar en este órgano ciertas atribuciones, por lo que, se recomienda revisar lo que se incluirá en ese Reglamento.

Por otro lado, no es conveniente hacer alusión a este documento, es un hecho futuro e incierto, pues no se sabe, por ejemplo, que atribuciones se designaran a la JRL en ese Reglamento y no se indica que pasaría si la Junta Directiva no está de acuerdo (podría no aprobarse). De tal manera, no es necesario indicarlo en este instrumento.

Si a pesar de esto, se genera el documento, es necesario indicar de forma expresa que el mismo se someterá a valoración de la Junta y esta determinará ajustes, mejoras o lo que estime pertinente, previo a su aprobación.

**CAPITULO X DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 80**

*Los términos de este Convenio no serán interpretados en perjuicio de derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas producto de negociaciones individuales o colectivas celebradas con anterioridad a su firma. El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años de conformidad con el artículo 58, inciso e del Código de Trabajo.*

**Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el  
Sector Público**

**Decreto Ejecutivo N° 41553-MTSS**

*En esta misma línea, el INAMU se compromete a aplicar el principio de in dubio pro operario en caso de duda en cuanto a la aplicación de una ley, reglamento, costumbre, uso profesional, pacto colectivo, contrato individual y reglas conexas u otras fuentes de Derecho, en aras de garantizar la convivencia social.*

*Treinta días hábiles antes de su vencimiento cualquiera de las partes podrá solicitar su renegociación total o parcial, en cuyo caso el presente instrumento se mantendrá vigente por el tiempo necesario para la renegociación, luego del cual el nuevo instrumento sustituirá al presente.*

**Sobre esta cláusula la Comisión recomienda lo siguiente:**

Esta teoría está superada, al respecto de los derechos adquiridos en una convención colectiva. Con lo indicado en el primer párrafo se estaría confiriendo una especie de perpetuidad a lo que se hubiese establecido en Convenciones antes suscritas, lo que no es procedente. Revisar el comentario realizado en el artículo 19 y la jurisprudencia citada al respecto.

Los beneficios que otorga esta adenda son solo por el plazo de vigencia de la convención colectiva original.

Esta adenda queda sujeta a la vigencia de convención colectiva original, pues este documento es un accesorio, en el momento que fenece la Convención original fenece su accesorio.

Sobre el principio pro operario la Administración debe velar porque no se cometan abusos.

En fe de lo anterior, firmamos el 13 de octubre del 2021:

Ricardo Marín Azofeifa  
**Viceministro de Trabajo  
Presidente de la Comisión**

Ana Miriam Araya Porras  
**Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica de  
la Autoridad Presupuestaria  
Ministerio de Hacienda**

Alfredo Hasbun Camacho  
**Director General del Servicio Civil**

Rándall Otárola Madrigal  
**Viceministro de Asuntos Políticos y Diálogo  
Ciudadano  
Ministerio de la Presidencia**