



ACTA DE CIERRE CONVENCIÓN COLECTIVA

Fecha: 7 de marzo del 2023	
Responsable:	Comisión de renegociación de convención colectiva
Temática:	ANEP -- INAMU

Temas a tratar
- Revisar la Convención Colectiva del INAMU del 61 al 86 y Cierre de Negociación de Convención Colectiva

Asistentes
1) Wendy Williams Barnett-ANEP
2) Keilyn Urtecho Obando - ANEP
3) María Graciela Ramírez Mora - ANEP
4) Tatiana Castellón Avilés - ANEP
5) Kattia Calvo Cruz – Presidencia Ejecutiva
6) Adilia Caravaca Zuñiga – Presidencia Ejecutiva

Objetivo: Revisar la Convención Colectiva del INAMU los artículos faltantes, y realizar el **cierre del proceso que se ha venido trabajando** con por parte de la comisión de negociación de la convención colectiva.

Consideraciones: Se revisa la Convención Colectiva vigente del INAMU para renegociar entre el Sindicato ANEP y la Presidencia Ejecutiva las modificaciones que deben presentarse dentro de la misma, a la luz de la normativa vigente y las condiciones laborales de las personas funcionarias.

Acuerdos:

1. Se revisa del artículo 61 al 86 en donde se determinan ciertas modificaciones las cuales se realizan al texto.
2. Se cuenta con unanimidad para realizar todos los cambios tanto de la parte patronal como de la parte sindical.
3. Se cuenta con la participación de asesoría legal para guiar en el proceso de la legalidad.
4. Se traslada documento final a la presidencia ejecutiva y a secretario general del ANEP.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

ANEP INAMU

MARZO 2023

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO	6
<i>CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES</i>	8
<i>ARTÍCULO 1</i>	8
<i>ARTÍCULO 2</i>	8
<i>ARTÍCULO 3</i>	9
<i>ARTÍCULO 4</i>	9
<i>CAPÍTULO II: PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES</i>	10
<i>ARTÍCULO 5</i>	10
<i>ARTÍCULO 6</i>	11
<i>ARTÍCULO 7</i>	11
<i>ARTÍCULO 8</i>	12
<i>ARTÍCULO 9</i>	12
<i>ARTÍCULO 10</i>	13
<i>ARTÍCULO 11</i>	13
<i>ARTÍCULO 12</i>	13
<i>ARTÍCULO 13</i>	14
<i>ARTÍCULO 14</i>	14
<i>ARTÍCULO 15</i>	14
<i>ARTÍCULO 16</i>	15
<i>ARTÍCULO 17</i>	16
<i>ARTÍCULO 18</i>	16
<i>ARTÍCULO 19</i>	17
<i>ARTÍCULO 20</i>	17

ARTÍCULO 21	18
ARTÍCULO 22	18
ARTÍCULO 23	18
ARTÍCULO 24	19
ARTÍCULO 25	20
ARTÍCULO 26	20
CAPITULO III: CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS CUIDADOS	21
ARTÍCULO 27	22
CAPITULO IV: DERECHOS DE LAS MADRES LACTANTES	23
ARTÍCULO 28	23
ARTÍCULO 29	23
CAPITULO V: CONDICIONES LABORALES	23
ARTÍCULO 30	23
ARTÍCULO 31	24
ARTÍCULO 32	24
ARTÍCULO 33	24
ARTÍCULO 34	25
ARTÍCULO 35	25
ARTÍCULO 36	25
ARTÍCULO 37	26
ARTÍCULO 38	26
ARTÍCULO 39	26
ARTÍCULO 40	27

ARTÍCULO 41	27
ARTÍCULO 42	27
ARTÍCULO 43	27
ARTÍCULO 44	28
CAPITULO VI: PERMISOS SIN GOCE SALARIAL	28
ARTÍCULO 45	28
ARTÍCULO 46	29
ARTÍCULO 47	30
CAPÍTULO VII: DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL	31
ARTÍCULO 48	31
ARTÍCULO 49	31
ARTÍCULO 50	32
ARTÍCULO 51	32
ARTÍCULO 52	32
ARTÍCULO 53	33
ARTÍCULO 54	33
ARTÍCULO 55	34
ARTÍCULO 56	34
CAPITULO VIII: DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL	34
ARTÍCULO 57	34
ARTÍCULO 58	34
ARTÍCULO 59	35
ARTÍCULO 60	35
ARTÍCULO 61	36

ARTÍCULO 62	36
ARTÍCULO 63	36
ARTÍCULO 64	37
CAPITULO IX: JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL INAMU	37
ARTÍCULO 65	37
ARTÍCULO 66	37
ARTÍCULO 67	38
ARTÍCULO 68	38
ARTÍCULO 69	38
ARTÍCULO 70	39
ARTÍCULO 71	39
ARTÍCULO 72	39
ARTÍCULO 73	40
ARTÍCULO 74	40
ARTÍCULO 75	41
CAPITULO X: DEL TELETRABAJO	41
ARTÍCULO 76	41
ARTÍCULO 77	41
ARTÍCULO 78	42
ARTÍCULO 79	42
ARTÍCULO 80	42
ARTÍCULO 81	43
ARTÍCULO 82	43

<i>ARTÍCULO 83</i>	<i>43</i>
<i>ARTÍCULO 84</i>	<i>43</i>
<i>ARTÍCULO 85</i>	<i>44</i>
<i>CAPITULO XI: DISPOSICIONES FINALES</i>	<i>44</i>
<i>ARTÍCULO 86</i>	<i>44</i>

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CELEBRADA ENTRE LAS PERSONAS FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAMU), REPRESENTADAS EN ESTE ACTO POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) Y EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAMU).

Entre nosotras y nosotros, el INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, cédula jurídica tres cero cero siete cero siete cinco ocho siete seis, representado por la señora ADILIA CARAVACA ZÚÑIGA, mayor, divorciada, abogada, vecina de San José, cédula de identidad número uno cero cuatrocientos ochenta y siete cero setecientos ochenta en su condición de PRESIDENTA EJECUTIVA del INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, cédula jurídica número tres cero cero siete cero siete cinco ocho siete seis, según consta en el artículo primero, de la Sesión Ordinaria Número uno del Consejo de Gobierno, celebrada el día ocho del mes de mayo del año dos mil veintidós, publicado en el Diario Oficial La Gaceta, en el Alcance número noventa y uno, del diez de mayo del año dos mil veintidós con facultades de APODERADA GENERALÍSIMA SIN LÍMITE DE SUMA conforme con el artículo 16, incisos a), d), e i) de la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres, Ley No. 7801, que en adelante y para efectos de este Acuerdo se denominará "INAMU"; y la ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) entidad sindical domiciliada en San José, representada por su Secretario General ALBINO VARGAS BARRANTES, mayor, soltero, dirigente sindical, cédula de identidad número uno cero cuatro cinco siete cero tres nueve cero, vecino de San José, hemos convenido en celebrar la siguiente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO de acuerdo con las condiciones que en adelante se dirán y de conformidad con lo dispuesto por la Sala Constitucional en su voto No. 4453-2000, los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio No. 98 de la OIT, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado por Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, y los artículos 111 inciso 3, y 112 inciso 2 de la Ley General de la Administración Pública.

Ante la falta de disposiciones en esta CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la Asamblea Legislativa, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar Toda Forma de Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción; las Convenciones que protegen los Derechos Humanos, la Ley General de la Administración Pública, el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, y demás leyes y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de las personas funcionarias públicas.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1:

El presente Convenio Colectivo 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, salvo lo ordenado en el artículo 689 del Código de Trabajo.

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.
- 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, y sus reformas, 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.
- La Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política.

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.

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.

ARTÍCULO 3:

Son representantes patronales del INAMU en sus relaciones laborales con ANEP, quienes designe la Presidencia Ejecutiva del INAMU con tal carácter, conforme a lo establecido en el artículo 5 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 4:

Dentro del espíritu de mutua cooperación que anima el presente Convenio Colectivo, ANEP brindará al INAMU su más amplia cooperación en la tarea de hacer de la carrera administrativa de la institución, un instrumento que, además de garantizar la estabilidad del personal, sirva para desarrollar un alto espíritu de servicio entre las personas funcionarias y fomente la unidad de todas las personas trabajadoras en función de la promoción y tutela de los derechos de las mujeres, para contribuir con la construcción de una sociedad más justa y equitativa, que garantice la igualdad de género.

El INAMU garantizará relaciones de trabajo dignas y respetuosas del derecho humano al trabajo, en consonancia con la misión y la visión institucionales y sus principios rectores.

Asimismo, promoverá relaciones de trabajo libres de toda forma de discriminación y violencia, especialmente del acoso laboral y del hostigamiento sexual. A su vez, promoverá las condiciones para la conciliación de las esferas productiva, reproductiva y de cuidado de su personal, a través de la aplicación de los convenios de la OIT en materia de derechos laborales de las mujeres y otras normativas afines y el diálogo social.

CAPÍTULO II: PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES

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 las personas trabajadoras, contenidas 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 o de crear una atmósfera de intimidación y miedo, que inhiba la afiliación y la participación en actividades sindicales legítimas.
- 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, a la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo y las disposiciones del Código de Trabajo sobre el fuero y proceso ante el MTSS.
- f) Si por alguna razón una persona dirigente sindical fuese despedida y los Tribunales de Trabajo por orden judicial declaran dicho despido ilegal, el INAMU acatará lo dispuesto mediante sentencia firme, otorgando los extremos laborales e indemnizaciones legales correspondientes.

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

ARTÍCULO 6:

El INAMU facilitará aquellos espacios físicos que posea, previo aviso de la Administración y siempre que no estén comprometidos previamente, para que las personas afiliadas a ANEP puedan desarrollar sus actividades. El INAMU se obliga a facilitar un local adecuado para la Seccional de ANEP dentro de sus instalaciones, con las facilidades básicas para la atención de las personas trabajadoras, sea en forma personal, telefónica o por cualquier otro medio remoto.

ARTÍCULO 7:

Las personas representantes patronales se comprometen a recibir o dar audiencias, en un plazo no mayor de cuarenta y ocho horas, previo aviso a las personas dirigentes o delegadas sindicales que han realizado la solicitud.

Las partes se comprometen a responder, en un término no mayor de ocho días hábiles, todas aquellas solicitudes, trámites o cambios en sus representaciones, por los medios formales establecidos. Todos los asuntos laborales serán tratados por el INAMU con las personas representantes sindicales, hasta donde sea posible, dentro de las horas laborales.

El INAMU otorgará licencia sindical a las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP, para que asistan a las Asambleas Generales anuales del Sindicato y de la Seccional del INAMU

y a la Asamblea General Extraordinaria anual. Asimismo, otorgará permiso a las personas afiliadas sindicales, para que participen en las comisiones que se le deleguen, en un número de ocasiones razonables y con las coordinaciones necesarias, para que no perjudiquen la continuidad y calidad de su trabajo.

ARTÍCULO 8:

El INAMU otorgará licencia sindical 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 licencias otorgados no podrá exceder de cinco personas trabajadoras por año y por un máximo de tres meses por evento, respetando la continuidad del servicio público y el derecho y fuero sindical.

ARTÍCULO 9:

El INAMU otorgará licencia sindical 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.

Cuando una persona trabajadora del INAMU resulte electa como Secretaria General de la ANEP, se le concederá licencia sindical 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 sindical, 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.

Asimismo, el INAMU concederá licencia sindical 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.

ARTÍCULO 10:

El INAMU aceptará la representación de las personas dirigentes de la seccional de la ANEP y de las personas que sean designadas como delegadas. Para este efecto, el INAMU instruirá a las diferentes jefaturas con el objeto de que proporcionen la información y colaboración requerida en los asuntos de índole laboral que se presenten. Asimismo, comunicará a éstas las licencias otorgadas para participar de actividades sindicales, dentro de plazos establecidos en este Convenio.

ARTÍCULO 11:

El INAMU reconoce el derecho a la libertad de expresión, como derecho fundamental de las personas trabajadoras, así como una de las formas fundamentales de manifestación de la libertad sindical y por lo tanto, se abstendrá de ejercer cualquier tipo de represalia, presión o sanción en contra del ejercicio de este derecho, siempre y cuando las manifestaciones no representen violación clara a obligaciones legales o contractuales expresas de la persona trabajadora y ésta haga un uso razonable de conformidad con la normativa interna vigente. En cualquier caso, la administración procederá en contra de las manifestaciones que representen una violación de esas obligaciones legales o contractuales, con posterioridad y nunca estableciendo limitaciones unilaterales administrativas previas a la libertad de expresión, que puedan poner en peligro su adecuado ejercicio.

Las partes reconocen los Derechos Humanos inscritos en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el INAMU, promoverá y apoyará a las personas trabajadoras de la institución, para que ejerzan su derecho de brindar esa información, de conformidad con el citado Pacto Internacional.

ARTÍCULO 12:

El INAMU reconoce el derecho de las personas dirigentes de ANEP, de su seccional en el INAMU o de las personas delegadas, de ingresar a todos los departamentos de la institución, previa identificación como tales y debidamente coordinado con la Presidencia Ejecutiva, con el objetivo de realizar tareas propias de la actividad sindical y comprobar el fiel cumplimiento de la Convención, leyes y reglamentos conexos o atinentes. Asimismo, facilitará el acceso a los documentos institucionales requeridos por la dirigencia sindical para el desarrollo de sus labores.

ARTÍCULO 13:

El INAMU se compromete a realizar la deducción salarial a la persona trabajadora, previa comunicación oficial por escrito de parte de ANEP. El monto de las deducciones será girado mensualmente al secretario de finanzas del sindicato por medio de transferencia bancaria. La Institución se compromete a remitir, por normativa vigente, un desglose de las deducciones realizadas.

ARTÍCULO 14:

El INAMU permitirá que, a través del correo institucional, la ANEP o su seccional en el INAMU, compartan información de interés sindical y colectivo. Asimismo, permitirá el uso de otras tecnologías de la información para la difusión de material, comunicados y otros, por parte de la dirigencia sindical.

El contenido de dicho material será responsabilidad exclusiva de la ANEP o su seccional, dejando claro que el mismo, no representa una posición oficial del INAMU sobre el tema que se informe, salvo si la comunicación es suscrita de manera conjunta por la ANEP, la seccional y la Presidencia Ejecutiva.

ARTÍCULO 15:

Ninguna persona trabajadora del INAMU, tal y como lo establece el Reglamento Autónomo de Servicios o el Estatuto de Servicio Civil, podrá ser despedida de su cargo sin el debido proceso.

No obstante, lo anterior, el INAMU podrá dar por concluido el contrato de trabajo, respetando el pago de las prestaciones laborales que corresponden, 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 aprobada por MIDEPLAN, para conseguir una más eficiente y económica organización de éstos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de las personas empleadas del INAMU y se realice de conformidad con las Directrices y Lineamientos Generales y específicos en materia presupuestaria dispuestos por la Ley 8131 Autoridad Presupuestaria.

En estos casos el INAMU debe proporcionar a las personas representantes sindicales, la información pertinente sobre los motivos del cese de las relaciones laborales previstas, el número de personas trabajadoras afectadas y el periodo durante el cual se deberán llevar a cabo estos ceses.

ARTÍCULO 16:

Si el INAMU diera por concluidos los contratos de trabajo con las personas funcionarias, en virtud de una reestructuración o reorganización, de acuerdo con el artículo supra citado, las personas trabajadoras, sin ninguna clase de excepción, tendrán derecho a la cancelación de las prestaciones laborales correspondientes.

En caso de reestructuración o reorganización, en igualdad de condiciones, una vez cumplidos los estudios técnicos correspondientes, los requisitos legales y académicos, podrán tener prioridad en la continuación en el trabajo:

- a) Las personas trabajadoras representantes sindicales.
- b) Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares de la siguiente manera:
 - 1. Quienes sean jefaturas de hogar con hijos e hijas dependientes, menores de edad.
 - 2. Quienes tengan a su cargo personas con discapacidad, personas adultas mayores o personas con enfermedades incapacitantes para el trabajo.

3. Quienes posean alguna condición de discapacidad, en los términos establecidos por la Ley 7600.

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 que expongan a las personas trabajadoras al desempleo involuntario, de ser cobijadas por este artículo.

El INAMU cancelará una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de trabajo ininterrumpido. Tal indemnización será cancelada al momento de la finalización del contrato de trabajo, según el promedio de sueldos devengados durante los últimos seis meses. Dicha indemnización aplicará para las personas trabajadoras que se encontraban laborando para la institución, previo a la vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635.

ARTÍCULO 17:

El INAMU podrá trasladar a una persona trabajadora, conforme a las necesidades institucionales; para lo cual será necesario realizar el análisis técnico correspondiente.

Cuando opere el traslado de una persona trabajadora, el INAMU podrá requerir el consentimiento de la persona trabajadora y considerará las condiciones particulares y personales, en aras de garantizar que dicho traslado sea beneficioso para ambas partes.

ARTÍCULO 18:

El INAMU reconoce a las personas trabajadoras, 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, las hijas e hijos, el padre o la madre. El INAMU podrá, en caso de que la persona trabajadora no cuente con familia directa descrita en el párrafo anterior, designar la persona beneficiaria de los gastos funerarios. Para ello el Departamento de Recursos Humanos deberá analizar el caso concreto y elevará a la Presidencia Ejecutiva su investigación para la determinación de la asignación del monto.

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.

ARTÍCULO 19:

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.
- 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 Comisión de Capacitación y Desarrollo Humano (CCAD) respete lo establecido en el marco normativo vigente y que cada una de las instancias designadas cuente con la representación correspondiente.

ARTÍCULO 20:

El INAMU garantizará la promoción de la carrera administrativa a lo interno de la institución, a partir de la aplicación de políticas y procedimientos modernos en el marco de la gestión del talento humano, con el propósito de dinamizar la estructura ocupacional y fortalecer la capacidad de gestión con la conformación de equipos idóneos y competentes.

ARTÍCULO 21:

Promover espacios de articulación y asistencia técnica dirigidos al personal institucional, tanto técnico como administrativo, con el fin de mejorar la capacidad de gestión mediante la dotación de información relevante para la implementación de las políticas institucionales y la mejora en la prestación de servicios. Dichos espacios se desarrollarán al menos dos veces al año y para ello, se contará con los aportes y facilitación de las instancias técnicas o administrativas que se requieran, según la temática por desarrollar.

ARTÍCULO 22:

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

El Departamento de Recursos Humanos implementará las diversas estrategias de autocuidado, tales como la movilidad interna de las personas funcionarias, la cual se regulará conforme al "Manual de Procedimiento para Traslados y Permutas" y las actividades de autocuidado para el personal que labora en servicios de atención directa y continua, con mujeres víctimas de violencia.

Para la movilidad interna, la persona funcionaria presentará la solicitud correspondiente conforme la normativa interna ante el Departamento de Recursos Humanos, el cual atenderá lo solicitado, de acuerdo con las posibilidades técnicas, legales y materiales con que cuente en ese momento.

ARTÍCULO 23:

Las personas trabajadoras 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.

d) De 10 años en adelante, tendrán derecho a 30 días hábiles de vacaciones.

Después de los 15 días ordinarios de vacaciones, las personas trabajadoras, de común acuerdo con la administración, podrán fraccionar el resto de las vacaciones de conformidad con el Reglamento Autónomo de Servicios. Para el cálculo de las vacaciones se computará el tiempo servido en otras instituciones públicas.

ARTÍCULO 24:

Tendrán derecho a diez días hábiles y continuos de vacaciones psicoprofilácticas, las personas profesionales de la Delegación de la Mujer, las Unidades Regionales, los Centros Especializados de Atención y Albergue de Mujeres Víctimas de Violencia, sus hijas e hijos (CEAAM) y el Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar Mujer (COAVIF-MU), que realizan atenciones especializadas de forma directa, continua y permanente de personas afectadas por la violencia. Además, gozarán de estas vacaciones psicoprofilácticas, las auxiliares de los Centros Especializados de Atención y Albergue de Mujeres Víctimas de Violencia sus hijas e hijos (en adelante CEAAM) y la persona trabajadora que realiza funciones de recepción en la Delegación de la Mujer. El Departamento de Recursos Humanos, deberá realizar un estudio técnico de las profesionales que desempeñan estas labores, previo al disfrute de este beneficio.

Asimismo, para este personal y con miras de garantizar su salud mental, la institución podrá, a solicitud de la persona trabajadora, conceder hasta un año 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 de fatiga por compasión.

Las vacaciones se disfrutarán, la primera vez, a los seis meses del nombramiento de la persona en una plaza vinculada con la atención directa, continua y permanente de personas afectadas por la violencia. Y a partir de ese momento, cada año, en esta misma fecha podrá continuar gozando de este beneficio, se previene que en caso de interés institucional y para garantizar el servicio se programará por parte de la Jefatura en asocio con el Departamento de Recursos Humanos, la fecha que sea de mayor conveniencia para el

disfrute de éstas, respetando los parámetros establecidos en este artículo, respecto al período de tiempo, en atención al resguardo de la salud de las personas trabajadoras.

Las personas Coordinadoras de Departamento o Jefaturas de Unidad y el Departamento de Recursos Humanos establecerán un rol, para la distribución y el disfrute de estas 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.

ARTÍCULO 25:

El INAMU contará con una jornada continua y acumulativa, de lunes a viernes, en horario de las 8:00 horas a las 16:00 horas. Sin embargo, la institución podrá disponer del establecimiento de jornadas mixtas de trabajo, para asegurar el buen servicio público, siempre y cuando no se lesionen los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

En el caso de los servicios en los CEAAM, la jornada de las auxiliares de estos centros, será una jornada mixta, diurna y nocturna según la naturaleza del servicio.

Las personas coordinadoras de Departamentos y las jefaturas de Unidad podrán adecuar, de común acuerdo con las personas funcionarias a su cargo y en aras de la eficiencia y la eficacia del servicio, la distribución de la jornada laboral, si la especial naturaleza del trabajo, así lo permite. El INAMU reconocerá el pago de horas extras al personal que corresponda, de conformidad con la normativa vigente.

ARTÍCULO 26:

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, 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. En caso de que la persona trabajadora no cuente con el núcleo familiar descrito, podrá designar a las personas familiares que ostentan ese grado de familiaridad. Para ello, la persona

funcionaria presentará una declaración jurada ante el Departamento de Recursos Humanos, quien procederá a realizar el análisis del caso concreto y lo elevará a la Presidencia Ejecutiva, para su respectiva aprobación.

- 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.
- 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 caso de las Unidades Regionales y los CEAAM, fuera del GAM, se concederá el tiempo prudencial para realizar estas diligencias, cuando el servicio requerido se encuentre a una distancia geográfica mayor a los 40 kilómetros del lugar de trabajo y por lo tanto, el tiempo de desplazamiento supere el consignado por la licencia de medio día.
- e) Cinco días hábiles, prorrogables por un lapso igual dependiendo de la situación, en caso de fenómenos naturales o incendio de consecuencias graves, que afecten la vivienda de la persona funcionaria.
- f) Un día natural para asistir al sepelio, por muerte de cualquier pariente, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- 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 el goce de estas licencias, la jefatura inmediata aprobará el respectivo permiso y la persona trabajadora presentará los comprobantes que respaldarán dicha licencia.

CAPITULO III: CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS CUIDADOS

ARTÍCULO 27:

En atención a la necesidad de hacer compatible el trabajo con la existencia de la doble jornada derivada de la atención del trabajo reproductivo y de cuidado, 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 reconocidos.

- b) Diez días hábiles en caso de enfermedad grave o accidente que requieran de los cuidados a tiempo completo, de los siguientes parientes: cónyuge, compañera, hijas, hijos, padres, madres, hermanas, hermanos, abuelas y abuelos. Aplica también, para relaciones de familiaridad, toda vez que la persona trabajadora demuestre la convivencia o dependencia a estos cuidados, para ello deberá aportar una declaración jurada ante el Departamento de Recursos Humanos, quien realizará el estudio correspondiente a cada caso particular. El permiso regirá desde el momento en que se requiera y por un máximo de dos veces al año. Para estos efectos, se deberá demostrar, 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, 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 de edad, 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 sus hijos e hijas.
- 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° 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.

CAPITULO IV: DERECHOS DE LAS MADRES LACTANTES

ARTÍCULO 28:

Las madres lactantes podrán disponer de una hora diaria, continua o fraccionada, para la lactancia, según acuerde con la jefatura inmediata. Esta licencia, con goce de salario, será por el tiempo que prescriba el/la médico/a. Para ello, deberá presentar el certificado médico de la Caja Costarricense de Seguro Social, de profesional en medicina particular o de la médica de empresa, en el que conste que está amamantando a su hijo o hija.

Dicha constancia se presentará después de los seis meses del nacimiento del hijo o hija, y posteriormente deberá presentar el certificado médico cada tres meses; para el segundo año cada dos meses y, en adelante, cada mes. Además, gozará el tiempo necesario para efectos de la extracción de la leche.

ARTÍCULO 29:

El INAMU acondicionará salas de lactancia en cada una de sus instalaciones, respondiendo a las necesidades de sus funcionarias y de las personas usuarias de los servicios que presta la institución, conforme a los espacios físicos disponibles en cada una de las oficinas.

CAPITULO V: CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 30:

Las personas trabajadoras del INAMU, tendrán derecho a:

- a) Las instrucciones y explicaciones adecuadas y claras, para definir las responsabilidades y la posición de cada una dentro de la organización funcional de la institución.
- b) La información necesaria para comprender las actividades y procesos que se realizan y los objetivos que se buscan, al interior de la Institución en su conjunto.
- c) Ser respetadas, escuchadas y estimuladas en sus labores.
- d) Conocer la opinión de sus jefaturas inmediatas en relación con sus labores y actuación.
- e) Defenderse, en cualquier oportunidad en que se llegaran a presentar quejas sobre su actuación o se le acusare de cometer faltas.

- f) La aplicación del debido proceso.
- g) Contar con un espacio físico para efectos de autocuidado y contención emocional.
- h) Ser respetadas en su diversidad.

ARTÍCULO 31:

A las personas trabajadoras se les reconoce su derecho moral sobre las investigaciones, proyectos, documentos, participaciones y toda otra creación que realice en el desempeño de sus labores, de conformidad con la ley de Derechos de Autor.

ARTÍCULO 32:

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, para ello se creará una Comisión en asocio con la Presidencia Ejecutiva, quienes se encargarán de la organización respectiva.

ARTÍCULO 33:

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. Esta persona profesional en medicina en asocio con la persona profesional en Salud Ocupacional promoverá la realización de ferias de Salud y convenios con la Caja Costarricense del Seguro Social y otras instituciones o empresas.

La persona profesional en medicina podrá visitar, en al menos una ocasión, las Unidades Regionales y los CEAAM, a efectos de atender las necesidades de salud de estas personas trabajadoras y garantizar la atención regular y el trato igualitario, entre las dependencias y las personas funcionarias.

ARTÍCULO 34:

El INAMU contará con una oficina de Salud Ocupacional conforme a la normativa vigente, asimismo conformará una Comisión de Salud Ocupacional, que estará integrada por una persona representante de cada una de las siguientes dependencias: Dirección Administrativa Financiera, Dirección General de Áreas Estratégicas, Seccional de ANEP y Asamblea de las Trabajadoras y Trabajadores, cuyas funciones se encuentran estipuladas en el Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 35:

El INAMU brindará el servicio de transporte externo (modalidad taxi) para las personas trabajadoras, cuando se encuentren laborando en zonas conflictivas, en horario nocturno y no se cuente con transporte público, ello con base en los principios de oportunidad y conveniencia en procura de salvaguardar la seguridad de las personas trabajadoras y los activos institucionales.

ARTÍCULO 36:

El INAMU de ninguna manera obligará a las personas trabajadoras, a pagar daños ocasionados a sus vehículos o bienes muebles o inmuebles, hasta tanto no sea debidamente comprobada la responsabilidad de la persona funcionaria, previo procedimiento administrativo realizado; a excepción de que la persona trabajadora de forma voluntaria se encuentre conforme con cubrir los rubros correspondientes para eludir el respectivo procedimiento.

ARTÍCULO 37:

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 personas funcionarias o de terceras personas. Igual facultad les asiste cuando los vehículos no cuenten con los seguros obligatorios al día.

ARTÍCULO 38:

Las personas trabajadoras estarán protegidas por los principios constitucionales de estabilidad en el cargo y nombramiento, con base en las condiciones de idoneidad, consagrados en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política.

Asimismo, las personas trabajadoras estarán protegidas por el resto de los principios que se apliquen a la materia de empleo, establecida en la Constitución Política y desarrollada en otra normativa aplicable.

ARTÍCULO 39:

El INAMU se obliga a cancelar las prestaciones legales (preaviso y cesantía) de las personas trabajadoras, por las siguientes causas de terminación del contrato de trabajo:

- a) Supresión del cargo.
- b) Causas no atribuibles a la voluntad de la persona trabajadora, como jubilación, enfermedad permanente, incapacidad física y otras causas semejantes.
- c) Fallecimiento de la propia persona trabajadora.
- d) Despido con responsabilidad patronal por reestructuración o reducción forzosa del servicio, en el caso de que no exista restitución al puesto.
- e) Por concepto de auxilio de cesantía, tendrá derecho al reconocimiento de un mes de salario por cada año o fracción superior a seis meses, hasta la totalidad de 12 años de servicios prestados al INAMU. Tal reconocimiento se pagará en un plazo no mayor de treinta días naturales posteriores, según el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos ciento ochenta días efectivamente laborados.

ARTÍCULO 40:

El Instituto garantizará a las personas con discapacidad, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, al tenor de lo dispuesto por la Ley 7600 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Asimismo, garantizará el principio de no discriminación en el empleo por condiciones de género, orientación sexual, etnia, religión, filiación política o cualquier otra.

ARTÍCULO 41:

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de desempeñar las labores que normalmente sean inherentes a su puesto, conforme al manual de clasificación de puestos y cargos, en la forma y tiempo que sean convenidas.

ARTÍCULO 42:

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 tal que las personas 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.

ARTÍCULO 43:

El INAMU se compromete a suscribir los 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 las personas trabajadoras del INAMU que se incapaciten reciban el 100% de su salario.

Las personas trabajadoras se comprometen a presentar la incapacidad, a más tardar el 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, podrán hacer uso de medios electrónicos para informar a la institución.

ARTÍCULO 44:

Las ausencias al trabajo por enfermedad, deberá justificarlas la persona trabajadora incapacitada con certificación emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social, el

Instituto Nacional de Seguros, o en su defecto, por un dictamen médico particular homologado por la Caja Costarricense del Seguro Social.

CAPITULO VI: PERMISOS SIN GOCE SALARIAL

ARTÍCULO 45:

El INAMU concederá permiso sin goce de salario, por asuntos laborales, en los siguientes casos:

- a) A las personas trabajadoras que ocupen puestos de elección popular, cuando el cargo sea por tiempo completo, por el tiempo que dure su gestión.
- b) Hasta por dos años, a instancia de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o a fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado. Cuando se trate de la persona cónyuge de una persona becaria o becario que deba acompañarle en su viaje al exterior, estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que les dieron origen.
- c) Hasta por cuatro años, para que la persona trabajadora labore en cualquier institución del Estado o del Poder Ejecutivo u ONG, o cuando se trate de la persona cónyuge nombrada en el servicio exterior; o en los casos de las personas funcionarias nombradas en otros cargos públicos, o de elección popular, el plazo anterior podrá ampliarse hasta por período igual cuando subsistan las causas que motivaron la licencia original.
- d) Hasta por dos años, prorrogables por períodos iguales, cuando se trate de personas funcionarias nombradas en cargos de elección popular o en sindicatos debidamente reconocidos y que, además, requieran dedicación exclusiva durante el tiempo de la jornada laboral; todo ello previo a la demostración y comprobación respectivas.

ARTÍCULO 46:

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.
- 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 Departamento 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, cuando no pueda accederse a la licencia que, para estos efectos, emite la CCSS.
- 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:
 - 1. 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.
 - 2. Que la persona funcionaria devengue sólo el salario correspondiente al tiempo efectivo de trabajo o se realice una readecuación del 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 revocatoria ante la instancia que resolvió o bien el de reposición, ante la Presidencia Ejecutiva quien denegó el permiso.
- h) Para prorrogar una licencia o permiso ya aprobado. aplicará el mismo procedimiento que para una solicitud original.

- i) No podrán concederse nuevas licencias o permisos argumentando motivos iguales o diferentes, hasta después de que hayan transcurrido, nuevamente, seis meses del reintegro de la persona funcionaria al trabajo, excepto casos muy calificados, a criterio de la Presidencia Ejecutiva y en los que no se cause perjuicio a la institución. En el caso de los servicios de atención directa, se establece un período de tres meses entre cada solicitud, como medida afirmativa, ante el desgaste propio de estos puestos de trabajo.

ARTÍCULO 47:

El INAMU garantizará a las personas trabajadoras, las mismas condiciones laborales gozadas de previo al otorgamiento del permiso, cuando la naturaleza y tipo de puesto así lo permita, 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.

CAPÍTULO VII: DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 48:

Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido éste como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica, que se refleja en una serie de palabras, comportamientos o escritos, sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que considerados aisladamente tienen una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra la persona funcionaria afectada, socavando su dignidad o integridad psíquica o física, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de ésta, debido a alteraciones psicosomáticas de ansiedad y al estrés al que se encuentra sometida.

ARTÍCULO 49:

Entre otras, son manifestaciones de acoso laboral, de conformidad con el artículo anterior, las siguientes:

- a) *Manipulación de la comunicación*: reducción o limitación de la comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.
- b) *Aislamiento*: discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la persona funcionaria afectada en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- c) *Descrédito*: destrucción de la reputación de la persona funcionaria afectada, por medio de rumores, falsedades, posibles defectos de ésta o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales extremadamente beneficiosas, que generen el descrédito del resto de personas trabajadoras, que no son tratadas de la misma forma.
- d) *Impedir o dificultar el trabajo*: obstáculos al desarrollo profesional de la persona funcionaria, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios inadmisibles de ser atendidos, ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores por debajo a las correspondientes a su competencia o por medio del avasallamiento, mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.
- e) *Creación de conflictos de rol*: mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la persona funcionaria, la asignación de labores excesivas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores.
- f) Así como cualquier otra manifestación que la jurisprudencia, normativa y convenios nacionales o internacionales determinen.

ARTÍCULO 50:

El acoso laboral será sancionado como falta grave e implicará la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados en la vía judicial correspondiente.

Será también sancionada por acoso laboral la persona que, encontrándose en una situación de mayor jerarquía, a quien está incurriendo en una conducta de hostigamiento laboral, no realice todos los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su alcance, para impedir el desarrollo de esa falta.

Adicionalmente, cuando el acoso laboral sea ejecutado o tolerado por personas que estén en relaciones de poder, frente a la persona funcionaria por su posición jerárquica, implicará una infracción a las leyes de trabajo conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 51:

El INAMU creará una comisión para la prevención del acoso laboral, coordinado por la Comisión de Salud Ocupacional y conformado por tres personas funcionarias: una de ellas con formación en Derecho, con conocimiento en acoso laboral, otra persona funcionaria con preparación en violencia contra las mujeres y una persona representante de las personas trabajadoras, procurando que esta comisión sea interdisciplinaria. Las personas trabajadoras que integran esta comisión no podrán tener antecedentes de denuncias por acoso laboral.

ARTÍCULO 52:

Cualquier procedimiento relacionado con el acoso laboral, deberá ser llevado a cabo con resguardo de la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos. Las personas funcionarias que no cumplan el presente artículo incurrirán en falta grave.

ARTÍCULO 53:

El Departamento de Recursos Humanos, será responsable de recibir, sin excepción, la denuncia de la persona trabajadora que se considere afectada por una situación de acoso laboral y deberá levantar el acta respectiva, consignando las manifestaciones de la persona denunciante.

Dicho departamento, en un plazo máximo de 24 horas posteriores a la recepción de la denuncia, deberá informar de ésta a la Presidencia Ejecutiva, indicándole las posibles recomendaciones de la acción inmediata a tomar.

ARTÍCULO 54:

Dentro de las acciones inmediatas, se podrá recomendar de oficio o a solicitud de la persona interesada, medidas cautelares de suspensión con goce de salario o la reubicación temporal en el Instituto, de la persona trabajadora denunciante o de la persona funcionaria denunciada. Deberá procurarse en lo posible no trasladar a la persona denunciante, salvo solicitud expresa de ésta. La Presidencia Ejecutiva será quien defina esto, en última instancia.

Podrá adoptarse cualquier otra medida que se considere pertinente y necesaria, para resguardar a las partes involucradas o el proceso y para asegurar la investigación de los hechos.

La resolución de la Presidencia Ejecutiva que dispone la imposición de las medidas cautelares carece de recurso alguno.

ARTÍCULO 55:

La persona funcionaria que haya denunciado ser víctima de acoso laboral, o haya comparecido en calidad de testigo de las partes, no podrá sufrir por ello, perjuicio alguno en su trabajo, salvo que se demuestre que, con su acción, haya incurrido en falta grave.

ARTÍCULO 56:

En aquellos casos de acoso laboral, en que se denuncie alguna afectación a nivel psicológico o físico, se podrá solicitar a la Caja Costarricense de Seguro Social, al Instituto Nacional de Seguros o a quien corresponda, la emisión de un dictamen o epicrisis, que según la complejidad del caso amerite, para los efectos correspondientes.

CAPITULO VIII: DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 57:

Queda absolutamente prohibido el hostigamiento o 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 hostigamiento o acoso sexual, la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la persona funcionaria, en cualquiera de los aspectos indicados.

ARTÍCULO 58:

Serán manifestaciones del hostigamiento o acoso sexual, los requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo de quien las reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- d) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que puedan resultar hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- e) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
- f) Así como cualquier otra manifestación que la jurisprudencia, la normativa y los convenios nacionales e internacionales determinen.

ARTÍCULO 59:

El hostigamiento o acoso sexual será sancionado, de acuerdo con la normativa vigente e implicará la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados en la vía judicial correspondiente.

Será también sancionada por hostigamiento o acoso sexual, la persona que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a quien está incurriendo en una conducta de hostigamiento o acoso sexual, no realice todos los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes, que estén a su alcance, para impedir el desarrollo de esa falta.

Adicionalmente, cuando sea ejecutado o tolerado por personas que estén en relaciones de poder frente a la persona funcionaria, por su posición jerárquica, implicará una infracción a las leyes de trabajo conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

En caso de que exista una sanción por esta falta, la persona trabajadora sancionada no podrá ser trasladada a un servicio de atención directa de mujeres. De igual modo, en caso de denuncia, si la persona denunciada trabaja en un servicio de atención directa a mujeres, deberá ser trasladada de inmediato a otro puesto fuera de la dependencia, mientras se realiza la investigación.

ARTÍCULO 60:

El INAMU aplicará a cabalidad lo dispuesto en la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 y dispondrá de los recursos humanos y financieros para garantizar el debido proceso.

ARTÍCULO 61:

Cualquier procedimiento administrativo relacionado con el hostigamiento o 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.

ARTÍCULO 62:

Dentro de las acciones inmediatas, se podrá recomendar de oficio o a solicitud de la persona interesada, medidas cautelares de suspensión con goce de salario o la reubicación temporal en el Instituto de la persona trabajadora denunciante o de la persona funcionaria denunciada. Deberá procurarse en lo posible no trasladar a la persona denunciante, salvo solicitud expresa de ésta. La Presidencia Ejecutiva será quien defina esto, en última instancia.

Podrán adoptarse cualquier otra medida que se considere pertinente y necesaria para resguardar a las partes involucradas o el proceso y para asegurar la investigación de los hechos.

La resolución de la Presidencia Ejecutiva que dispone la imposición de las medidas cautelares carece de recurso alguno.

ARTÍCULO 63:

La persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento o acoso sexual, laboral o ambos, o haya comparecido en calidad de testigo de las partes, no podrá sufrir por ello, perjuicio alguno en su empleo, salvo que se demuestre que con su acción haya incurrido en falta grave.

ARTÍCULO 64:

El INAMU está en la obligación de informar sobre las denuncias de hostigamiento o acoso sexual que reciba en las diferentes dependencias que lo conforman, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, según lo define la Ley No. 7476.

CAPITULO IX: JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL INAMU

ARTÍCULO 65:

Se crea la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos del INAMU, bipartita y paritaria, la cual conocerá de todas las situaciones que se originen en las relaciones de empleo, ya sean de naturaleza individual o colectiva, demandas de mejoramiento económico y social en beneficio de las personas funcionarias, la organización del trabajo y la Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 66:

La Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos, estará integrada por dos personas representantes propietarias y las respectivas suplencias de cada una de las partes. Las personas suplentes sustituirán a las personas propietarias, en caso de ausencia y tendrán las mismas facultades que éstas.

Las personas integrantes de la Junta de Relaciones Laborales serán nombradas directamente por la asamblea de personas afiliadas de la Seccional de ANEP y por el INAMU y durarán en sus cargos un año, pudiendo ser reelectas o removidas en cualquier momento por quien las haya designado. Las partes podrán hacerse acompañar de sus asesorías técnicas y legales en el momento en que lo consideren conveniente. Dichas personas asesoras tendrán derecho a voz, pero no a voto.

De su seno interno, se nombrará a una persona en el puesto de la presidencia y a otra persona en el puesto de la secretaría, siendo un cargo rotativo entre las dos partes, por períodos de seis meses. La presidencia tendrá voto de calidad o doble voto en caso de empate.

ARTÍCULO 67:

Las personas integrantes 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.

ARTÍCULO 68:

La Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos, será un órgano permanente y sesionará ordinariamente cada dos semanas, en la primera y tercera semana de cada mes. El quórum estará formado por la mitad más una de las personas integrantes. La convocatoria a sesiones extraordinarias, cuando proceda, deberá realizarse con al menos veinticuatro horas de anticipación, por parte de quien ejerza la presidencia.

ARTÍCULO 69:

De las sesiones de la Junta, se llevarán actas en libros u hojas foliadas para tal efecto por la Auditoría Interna, las cuales deberán ser firmadas por la persona en la presidencia y quien esté en el puesto de la secretaría y los acuerdos se tomarán por mayoría simple de las personas presentes. Las actas serán levantadas por la persona que ejerza en ese momento la secretaría y serán enviadas a las personas integrantes, para la lectura y aprobación final en la sesión siguiente y deberán contener entre otras cosas:

a) Asistencia de las personas integrantes b) Orden del día c) Temas tratados d) Asuntos sometidos a votación y el resultado de +esta e) Votos salvados y abstenciones, cuando existieren y f) Cualquier otro que se estime necesario indicar.

ARTÍCULO 70:

La Junta se reunirá de manera virtual, bimodal o presencial, en las instalaciones del INAMU de conformidad con la disponibilidad del espacio.

Asimismo, 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 podrá proporcionar 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.

ARTÍCULO 71:

La intervención de la Junta será recomendativa, cuando se trate de procedimientos de investigación seguidos en contra de las personas trabajadoras y sometidos a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, a solicitud de la Presidencia Ejecutiva.

ARTÍCULO 72:

Podrá conocer la Junta, sin menoscabo de las potestades de la Presidencia Ejecutiva, los reclamos que formulen las personas trabajadoras respecto de las violaciones de sus derechos, sobre los traslados de puestos, sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, sobre los resultados de los concursos internos y externos, sobre las necesidades de equipos y materiales para las personas funcionarias, sobre las denuncias por persecución sindical que formulen las organizaciones, en caso de que existieran. Conocerá también de los asuntos relacionados con el acoso laboral y el hostigamiento o acoso sexual y de la salud ocupacional de las personas trabajadoras, para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime convenientes.

También conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado de trabajo, aunque no involucren necesariamente la comisión de una falta; así como las propuestas de mejoramiento de los servicios y reorganización, que sean planteados por las partes de la Convención.

Asimismo, todo despido deberá ser sometido previamente a consideración de esta Junta, para su recomendación.

Finalmente, la Junta conocerá cualquier otro asunto que le sea sometido por las partes y que esté en su ámbito de competencia. Sin embargo, en ninguna circunstancia, conocerá denuncias o solicitudes de carácter anónimo.

ARTÍCULO 73:

El procedimiento ante la Junta de Relaciones Laborales en materia no disciplinaria será el siguiente:

La persona interesada deberá gestionar por escrito, ante la Junta, fundamentando y firmando dicha solicitud para que la misma sea analizada. Una vez analizada la queja o solicitud presentada, procederá a emitir la resolución que en derecho corresponda. Cuando la persona funcionaria o la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos así lo decida, podrá solicitar la presencia de la persona funcionaria en sus sesiones, para tratar su petición, así como solicitar al INAMU toda la información necesaria para recomendar sobre el asunto puesto a su conocimiento.

ARTÍCULO 74:

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.

Para los efectos de la investigación, la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos, garantizará el debido proceso, principio fundamental en la protección de los Derechos Humanos, garantizando la imparcialidad y la objetividad en la resolución de la situación, mediante la aplicación de los principios constitucionales de legalidad, inocencia, buena fe, igualdad e imparcialidad.

La persona trabajadora podrá hacerse acompañar, representar o asesorar por especialistas en derecho, personas técnicas y otros profesionales calificados o por una persona dirigente sindical de su elección.

Para los efectos de la investigación, la Junta deberá resolver en un plazo máximo de quince días hábiles. Si se requiere más tiempo el plazo podrá ampliarse por igual plazo por una única vez.

ARTÍCULO 75:

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.

CAPITULO X: DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 76:

El teletrabajo implica reconocer que la transformación y modernización del Estado, imponen la necesidad de combinar la tecnología con esquemas más eficientes de trabajo, que aprovechen al máximo los recursos y mejoren la productividad y calidad de los servicios.

ARTÍCULO 77:

Todas las personas trabajadoras del INAMU podrán realizar teletrabajo siempre y cuando ejecuten tareas o acciones teletrabajables, que puedan ser realizadas por medio de tecnologías de la información y que no requieran la presencia física permanente de la persona trabajadora, en el lugar habitual de trabajo.

ARTÍCULO 78:

Los mecanismos de verificación deberán ser homologados para todas las personas trabajadoras del INAMU, que se encuentran en la modalidad de Teletrabajo. Estos mecanismos de verificación, son los instrumentos a través de los cuales, se acredita el cumplimiento de las acciones o tareas teletrabajables.

ARTÍCULO 79:

El contrato de teletrabajo podrá ser revocado por el incumplimiento de las obligaciones de la persona teletrabajadora, debidamente justificado. En este caso, la jefatura deberá comunicar con al menos 10 días naturales de anticipación a la persona trabajadora y a la Comisión Institucional de Teletrabajo (CIT), para dejar sin efecto dicho contrato.

Posteriormente la persona trabajadora continuará sus servicios de manera presencial en su lugar de trabajo.

Igualmente, las personas trabajadoras incorporadas a la modalidad de teletrabajo, deben mantener las condiciones que justificaron su ingreso a éste, así como cumplir con todas las obligaciones y responsabilidades adquiridas. En caso de que surja alguna imposibilidad de mantener dichas condiciones, debe plantearlo ante su jefatura y ésta, ante la CIT para resolver lo que proceda, siempre y cuando esto no implique algún conflicto de intereses.

ARTÍCULO 80:

Entendiendo el deber de diligencia de la administración, ésta debe realizar inspecciones y visitas a los lugares donde se llevará a cabo el teletrabajo, previo comunicado a la persona trabajadora y considerando:

- a) Que deben realizarse evaluaciones de riesgos al lugar de teletrabajo propuesto, con el fin de asegurar que éste sea adecuado para las tareas que deben realizarse, en términos de ventilación, temperatura, iluminación, espacio, mobiliario -silla, escritorio y computadora- u otro tipo de espacio de trabajo, en atención a la salud integral de la persona teletrabajadora.
- b) Que, para realizar dichas visitas o inspecciones, el INAMU debe informar a las personas trabajadoras con al menos 2 horas de antelación.
- c) Que la persona trabajadora conozca su derecho de ser acompañada por alguien de su confianza, este acompañamiento puede ser de manera remota por otra persona trabajadora. para prevenir cualquier tipo de acoso laboral y hostigamiento sexual durante las visitas.
- d) Que la persona trabajadora conozca su derecho a solicitar visitas de evaluación de riesgos.

ARTÍCULO 81:

El INAMU en coordinación con el Departamento de Tecnologías de Información, tendrá la obligación de:

- a) Facilitar la aclaración de dudas y solución de conflictos o contratiempos que se puedan presentar en el desarrollo de las actividades bajo esta modalidad.

- b) Promover el uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación entre todas las personas teletrabajadoras, para simplificar y digitalizar trámites que contribuyan con la modernización de la gestión.

ARTÍCULO 82:

La Comisión Institucional de Teletrabajo (CIT) será nombrada por la Presidenta Ejecutiva del INAMU y contará con la representación de una persona por cada dependencia: una persona representante de la Unidad de Recursos Humanos, una persona representante de la Unidad de Planificación, una persona representante de la Unidad de Asesoría Legal, una persona representante de la Unidad de Informática. Además, contará con la participación de una persona representante del sindicato.

ARTÍCULO 83:

La Unidad de Informática deberá brindar las recomendaciones respectivas para el mantenimiento de los equipos institucionales y personales, que se utilizan para realizar el teletrabajo, dando el soporte técnico, la instalación, la configuración o solución de problemas sobre paquetes de software y otros.

ARTÍCULO 84:

Para establecer una relación de teletrabajo, el INAMU y la persona teletrabajadora deberán suscribir un contrato de teletrabajo, incluyendo las disposiciones que regulan esta modalidad de empleo en Costa Rica. En este contrato deberán especificarse, de forma clara, las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes, así como cualquier otro aspecto indispensable, según la Ley para Regular el Teletrabajo, Ley No. 9738 del dieciocho de setiembre de dos mil diecinueve y su reglamento.

El Contrato deberá contar con las firmas de la persona teletrabajadora y la presidenta ejecutiva del INAMU y se remitirá una copia al expediente de la persona funcionaria y otra copia a la Comisión.

ARTÍCULO 85:

Sobre los riesgos de trabajo, se aplicarán las pólizas previstas para el trabajo presencial y se registrará por lo dispuesto en el Código de Trabajo y la Ley de Riesgos del Trabajo.

CAPITULO XI: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 86:

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.

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.

De común acuerdo, las partes podrán modificar o adicionar la convención colectiva, aún durante el plazo de su vigencia, para lo cual cualquiera de las partes podrá enviar la documentación correspondiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro.

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.

Quedan excluidas del presente convenio, todas aquellas personas que no tengan relación laboral directa con el INAMU, la persona auditora institucional y las personas que tengan una relación de venta de servicios profesionales con el INAMU.

Ambas partes se autorizan a realizar los cambios necesarios en materia de lenguaje inclusivo, a fin de que todo el documento sea consistente con dicho lenguaje.

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 disfrutaban, o de las mejoras que en el futuro llegaran a disfrutar.

De común acuerdo, las partes podrán modificar o adicionar la convención colectiva, aún durante el plazo de su vigencia, para lo cual cualquiera de las partes podrá enviar la documentación correspondiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro.

De conformidad con lo anterior, firmamos en la ciudad de San José, a los veinticuatro días del mes de abril del año 2023.

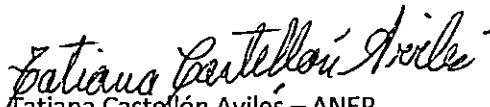
Adilia Caravaca Zuñiga

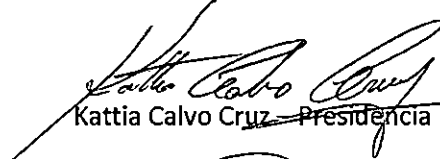
Albino Vargas Barrantes

Firman:


Keilyn Urtecho Obando – ANEP


María Graciela Ramírez Mora – ANEP


Tatiana Castellón Aviles – ANEP


Kattia Calvo Cruz – Presidencia Ejecutiva


Wendy Williams Barnett-ANEP


Adilia Caravaca Zuñiga – Presidencia Ejecutiva