

CONVENCIÓN COLECTIVA INAMU-ANEP

FICHA INFORMATIVA

Identificación de la Norma	Convención Colectiva
Asunto que regula	Convención Colectiva INAMU-ANEP
Tipo de Norma	Ley entre partes
Órgano que emite	Asamblea legislativa
Fecha de Publicación	
Lugar de Publicación	

Entre nosotras y nosotros, **INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, (INAMU)**, representado para este acto por Jeannette Carrillo Madrigal, mayor, casada, Licenciada en Trabajo Social, vecina de Escazú, portadora de la cédula de identidad 1-464-208, en mi condición de Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres, en adelante denominado "INAMU", con cédula jurídica número 3-007-075876, personería que consta en acuerdo del Consejo de Gobierno No.004 de la sesión del 17 de mayo de 2006, que en lo sucesivo 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 1-457-390 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 en el Reglamento de Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, No.29576-MTSS, 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 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 incorporados en la planilla del INAMU. Tiene aplicación para las personas trabajadoras actuales y para quienes sean contratadas en el futuro, con la salvedad de las personas que desarrollan la organización superior de la Institución.

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.

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

ANEP declara que teniendo con el INAMU un interés común en los fines y propósitos para los cuales fue creada, luchará por su fortalecimiento, progreso y promoverá en el personal la realización eficiente y responsable de sus labores, el compromiso y excelencia técnica en materia de derechos humanos de las mujeres, la defensa activa de la igualdad, la equidad y la diversidad, la promoción del empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el pleno ejercicio de sus derechos humanos y ciudadanos, asimismo, la corrección y disciplina y el acatamiento del marco normativo constitucional que regula los derechos laborales de las mujeres, las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el ejercicio de sus funciones, en pro de una cultura organizacional coherente con los valores institucionales.

Artículo 5

ANEP acompañará y apoyará al INAMU en el fortalecimiento y defensa de sus valores institucionales:

a) Democracia de género, sororidad y solidaridad.

- b) Ejercicio de un poder democrático, horizontal y participativo.
- c) Compromiso y transparencia en el ejercicio de la función pública y en la rendición de cuentas. d) Excelencia técnica.
- e) Trabajo de equipo.
- f) Respeto a la igualdad, equidad y diversidad.
- g) Eficiencia y eficacia.
- h) Respeto a la autonomía de las mujeres.
- i) Compromiso con las mujeres.
- j) Respeto a los derechos de las personas trabajadoras.
- k) Relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo y la comunicación asertiva.

Artículo 6

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 el personal 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 justa e igualitaria, que garantice la equidad de género.

Capítulo II.- Protección de los derechos

Artículo 7

El INAMU y la ANEP deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes al ejercicio y protección de los mismos, así como otorgar las facilidades a las personas representantes de los y las trabajadoras contenidos en los convenios número 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. Los conflictos que surjan sobre libertad sindical serán conocidos por la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 8

El INAMU mantiene su tradición de no ejercer represalias contra las personas trabajadoras que sean candidatas a cargo de la dirigencia sindical o que ejerzan tal condición, respeto que se extiende más allá del tiempo de vigencia de sus nombramientos o de su postulación como candidatas.

Ninguna persona representante sindical 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. Si una o uno de estos representantes 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. Esta protección las y los abriga desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado sus funciones sindicales.

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.

Artículo 9

El INAMU facilitará aquellos espacios físicos que posea, previo aviso de la Administración y siempre que no estén comprometidos, 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 o telefónica.

Artículo 10

Las personas representantes patronales se comprometen a recibir o bien dar audiencias, con la mayor brevedad posible, antes de cuarenta y ocho horas, siempre que exista aviso previo, a las personas dirigentes o delegadas sindicales que soliciten entrevistas.

Las partes se comprometen a contestar por escrito en un término no mayor de tres días hábiles, toda aquella correspondencia que por razones laborales se crucen entre sí y a notificarse entre sí y por escrito, en un término no mayor de ocho días hábiles, los cambios que ocurrieren en sus representantes. Todos los asuntos laborales serán tratados por el INAMU con las personas representantes sindicales, hasta donde sea posible dentro de las horas laborales.

Artículo 11

El INAMU otorgará permiso con goce de salario 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 una Asamblea General Extraordinaria por año. Así mismo, otorgará permiso a las personas afiliadas sindicales para que participen en comisiones que se le deleguen siempre que haya incompatibilidad de horario.

Artículo 12

El INAMU otorgará permiso con goce de salario a personas dirigentes y personas afiliadas a ANEP, para asistir a cursos de capacitación sindical dentro o fuera del país hasta por tres meses. El máximo de permisos no podrá exceder de cinco personas trabajadoras por año y por un máximo de tres meses por evento. (Así modificado mediante resolución de homologación DRT-347-2012 de las quince horas y treinta minutos del día 23 de julio del 2012)

Artículo 13

El INAMU otorgará permiso con goce de salario a las personas dirigentes de ANEP, para asistir a sesiones ordinarias de la Junta Directiva Seccional una vez por semana y por un lapso de hasta dos horas, siempre que haya incompatibilidad de horario entre las sesiones de Junta y la jornada de trabajo. *(Así modificado mediante resolución de homologación DRT-347-2012 de las quince horas y treinta minutos del día 23 de julio del 2012)*

Conforme lo establece el Convenio 135 y la Recomendación 143 de la OIT, ambas ratificadas por Costa Rica, cuando una trabajadora del INAMU resulte electa como Secretaria General de la ANEP, se le concederá licencia con goce de salario por todo el término de su mandato; en el caso de que la trabajadora opte por continuar en su empleo y no utilizar la licencia señalada, o cuando la 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 el día o días en los que se realizarán las sesiones.

Artículo 14

El INAMU conviene en conceder permiso remunerado a aquellas personas trabajadoras que sean 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 15

El INAMU aceptará la representación de las cinco personas dirigentes de la Seccional de la ANEP y de quienes sean designadas o designados como Delegadas y Delegados del sindicato. Para este efecto, el INAMU instruirá a las diferentes jefaturas con el objeto de que proporcionen la información y colaboración que se requiera en los asuntos de índole laboral que se presenten.

Artículo 16

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 la 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 que el conocimiento de género es un derecho humano inscrito en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el INAMU se abstendrá de perseguir a las personas trabajadoras de la institución que cumplan con su derecho-deber de brindar esa información, de conformidad con el citado Pacto Internacional

Artículo 17

El INAMU reconoce el derecho de las personas dirigentes de ANEP, de su Seccional en el INAMU o de sus delegadas o delegados de ingresar a todos los departamentos de la institución, previa identificación como tales y debidamente coordinado con la Presidencia Ejecutiva, con el objeto de realizar tareas propias de la actividad sindical y comprobar el fiel cumplimiento de la Convención, leyes y reglamentos conexos o atinentes.

Artículo 18

El INAMU se compromete a descontar o rebajar, previa autorización por escrito de la persona trabajadora, las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por la ANEP. El monto de las deducciones será girado mensualmente al secretario de finanzas del Sindicato por medio de cheque. La Institución se compromete a remitir a solicitud de ANEP, un desglose con la lista de personas afiliadas.

Artículo 19

El INAMU permitirá que, en cada edificio, la ANEP o su Seccional en el INAMU, mantengan tableros para la colocación de boletines. Queda entendido que los boletines que sean colocados en dichos tableros no podrán contener material ofensivo.

Capítulo III.- Obligaciones y derechos

Artículo 20

El marco normativo que regulará la relación entre el INAMU y sus personas trabajadoras incluye los siguientes cuerpos legales:

- a) La Constitución Política, así como la jurisprudencia de la jurisdicción constitucional;
- b) Los Convenios Internacionales aprobados por la Asamblea Legislativa;
- c) La Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres, el Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres, los demás reglamentos internos de servicio, así como las normas que regulen el régimen jurídico de las relaciones del empleo público;
- d) El derecho administrativo y demás normas que regulen el derecho laboral costarricense;
- e) Las circulares, acuerdos y otros instrumentos de los órganos competentes dentro de la Administración.

Artículo 21

Todas las personas trabajadoras del INAMU quedan obligadas a la prestación personal de sus tareas con eficiencia, capacidad y diligencia, en las condiciones y formas que determine el presente convenio y el marco normativo vigente, debiendo cumplir, entre otras:

- a) Servir, de acuerdo al ámbito de sus competencias, a la comunidad y la protección de todas las personas contra actos ilegales, especialmente aquellos que implican discriminación contra las mujeres y su diversidad.
- b) Prestar orientación inmediata a mujeres y sus familias que por razones de violación de sus derechos lo necesitan.
- c) Respetar y proteger la dignidad y los derechos humanos de todas las personas.
- d) Mantener en secreto los asuntos de carácter confidencial de que se tenga conocimiento en el ejercicio de las funciones, especialmente las calidades personales de las personas afectadas, a menos que el cumplimiento del deber, la necesidad de la justicia y la protección de los Derechos Humanos, exijan estrictamente lo contrario. Podrán realizar consultas sobre ello a su jefatura inmediata.
- e) Representar al Instituto y a sus autoridades en los medios de comunicación masiva, eventos nacionales e internacionales, siempre que cuente con autorización expresa de las mismas para tales actos.
- f) Respetar la ley y oponerse rigurosamente a su incumplimiento.
- g) Tratar con consideración y respeto por su dignidad a las personas afectadas que recurran a los servicios de la institución. De acuerdo a sus competencias informarles sobre sus derechos, para obtener reparación mediante los procedimientos establecidos, permitiendo y procurando que las opiniones y preocupaciones sean presentadas y examinadas en las etapas apropiadas de las actuaciones, siempre que estén en juego sus intereses.
- h) De acuerdo a sus competencias, informar a las mujeres afectadas por cualquier tipo de discriminación de género, de la disponibilidad de los servicios sociales y de salud, recursos legales y demás asistencia pertinente para facilitar su acceso a ellos y al ejercicio de sus derechos en general.
- i) De acuerdo a sus competencias, informar a la jefatura inmediata si ha sido amenazada en su integridad físicas o emocional en la prestación de sus servicios, por el cónyuge o compañero u otra persona ligada a una usuaria.
- j) Procurar que los procedimientos administrativos del Instituto en los servicios se adecuen a las necesidades de las usuarias.
- k) Prestar los servicios en forma personal, continua y regular, según las condiciones establecidas en el acto de su nombramiento, en el centro o lugar de trabajo, salvo por razones de necesidad, eficacia y eficiencia de la administración, según el tipo de funciones con autorización de la jefatura inmediata.

l) Iniciar sus labores de conformidad con el horario estipulado, no pudiendo abandonarlas ni suspenderlas sin causa justificada antes de haber cumplido su jornada de trabajo. Se exceptúan aquellas personas funcionarias que de acuerdo al tipo de funciones cuenten con la autorización de la Presidencia Ejecutiva para modificar el horario por el plazo estipulado.

m) Ejecutar la labor con la capacidad, dedicación y diligencia que el cargo requiere, aplicando todo su esfuerzo para el mejor desempeño de todas sus funciones.

n) Cumplir con diligencia las órdenes de la jefatura relativas al servicio y a los deberes del puesto que desempeña, auxiliando en su trabajo a otras personas funcionarias, cuando la jefatura o quien la represente lo indique, siempre que estas labores de auxilio sean compatibles con sus aptitudes, estado, condición y cargo que desempeñe.

o) Responder por el equipo, mobiliario, máquinas, útiles u otros objetos de la Institución que la persona funcionaria tenga bajo su responsabilidad. Velar porque no sufran más deterioro que el proveniente de su uso normal y responder o pagar aquellos cuya destrucción, pérdida o daños sean causados en forma intencional o por negligencia o descuido manifiesto.

p) Informar a la jefatura inmediata sobre su localización durante la jornada laboral y reportar con exactitud el lugar donde se encuentre, así como presentar constancia del tiempo empleado en sus visitas a las instituciones aseguradoras por motivo de consulta médica.

q) Informar a la jefatura inmediata sobre hechos incorrectos o delictivos de que tengan conocimiento, así como hacer las sugerencias necesarias a fin de evitar o prevenir daños o perjuicios en los intereses de la institución.

r) Cumplir con las disposiciones de los reglamentos y manuales vigentes en el Instituto y aquellas obligaciones que se desprendan de su relación de servicios.

s) Colaborar con las comisiones de seguridad e higiene del trabajo, o cualquiera otra de interés para la salud y bienestar de las personas funcionarias de la Institución, así como cumplir con las disposiciones del INAMU tendientes a prever o evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

t) Informar, a la brevedad posible, a la jefatura inmediata, verbalmente o por escrito, su inasistencia al centro de trabajo, así como explicar la causa que se lo impide. Este aviso debe darse a más tardar el primer día hábil de su ausencia, teniendo la persona interesada que presentar ante la jefatura inmediata la justificación de la ausencia, lo cual deberá hacerse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la reanudación de las labores.

u) Mantener una actitud de respeto con las y los compañeros de trabajo.

v) En el caso de las personas operadoras de equipo móvil del INAMU, y cualquier otra persona funcionaria que tenga a su cargo el mantenimiento y buen estado de los vehículos, o los utilice, debe:

l) Contar con la autorización escrita de la persona funcionaria responsable del control de los vehículos, previo a su salida y acatar las directrices para servicios en zona urbana o rural y por el tiempo que las necesidades del trabajo así lo requieran. ll) Mantener al día la licencia

respectiva, así como conducir los vehículos con la debida diligencia y entereza requeridas y acatar las normas de tránsito respectivas.

III) Velar por la custodia y conservación del vehículo, por el buen estado de funcionamiento y que posea las herramientas e implementos necesarios. Asimismo, informar de inmediato a la administración institucional sobre cualquier anomalía que detecte o influya en el mismo, así como acatar las disposiciones del Reglamento de Uso de Vehículos del INAMU.

IV) Guardar el vehículo en las instalaciones destinadas al efecto, al término de cada jornada; cuando esté en gira o misiones especiales de trabajo, debe guardarlo en lugar seguro conforme al Artículo 13 inciso n) del Reglamento de Uso de Vehículos del INAMU.

V) Actuar con la mayor diligencia para garantizar el buen estado y mantenimiento de los vehículos.

Artículo 22

Además de las contempladas en el artículo anterior, las personas coordinadoras de áreas o jefaturas de unidad, tendrán las siguientes obligaciones:

a) Supervisar y asesorar diligentemente al personal que está a su cargo en el desempeño de sus labores.

b) Informar periódicamente a las autoridades del instituto sobre la marcha de su respectiva dependencia y en forma inmediata, cuando ocurra un hecho extraordinario o que se requiera pronta atención.

c) Velar por el cumplimiento de la normativa y asistencia de las personas funcionarias bajo su responsabilidad, informando al Área de Recursos Humanos del Instituto de las irregularidades que en uno u otro aspecto se presenten, cuyo incumplimiento se considerará falta grave.

d) Velar porque las personas funcionarias bajo su responsabilidad cumplan con el correcto empleo del equipo que está a su cargo y reportar de inmediato a su superior cualquier irregularidad en el uso de los mismos.

e) Velar porque el personal a su cargo lleve al día y en debida forma la labor que se le asigna.

f) Promover en las relaciones de trabajo un ambiente de respeto a los derechos humanos de las personas funcionarias y procedimientos democráticos para el logro de los fines.

g) Facilitar mediante procesos participativos la definición de las pautas necesarias para el adecuado funcionamiento de su dependencia.

h) Cumplir con los cometidos propios de las funciones a su cargo, asignadas por ley o por la jefatura de acuerdo al manual de cargos.

i) Facilitar mediante procesos participativos el planteamiento de las labores y anteproyectos, para someterlos a la aprobación de las autoridades superiores.

- j) Mantener informadas a las personas funcionarias de su dependencia de todos los procesos que se realizan en el instituto, especialmente lo discutido en el Consejo Técnico y de Personas Asesoras de Despacho u otras instancias de coordinación.
- k) Definir las vacaciones en concordancia con lo dispuesto en el artículo 31 de este convenio y de acuerdo a la planificación del trabajo.
- l) Evaluar en forma objetiva a las y los funcionarios bajo su cargo, llenando oportunamente la fórmula de evaluación del desempeño.
- m) Cumplir con las funciones propias de su cargo de acuerdo a los valores institucionales y la misión y visión de la institución.
- n) Abstenerse de:
 - e) Llamar la atención a sus personas subalternas mediante gritos o insultos.
 - l) Rechazar sin fundamento expreso el trabajo de las personas funcionarias.
 - lll) Exigir actos o acciones que impliquen un riesgo potencial o daño a la integridad física, psicológica o patrimonial.
 - lV) Brindar un trato preferencial o discriminatorio.
 - V) Infligir tratos inhumanos, degradantes o irrespetuosos a la dignidad de las personas funcionarias.
 - VI) Abusar del poder de su cargo o asumir actitudes y acciones autoritarias.

Artículo 23

Además de las prohibiciones estipuladas en el artículo 72 del Código de Trabajo, queda absolutamente prohibido a las personas trabajadoras:

- a) Ocupar tiempo en horas de trabajo para atender asuntos o negocios personales, o realizar actividades ajenas a las labores que les han sido encomendadas.
- b) Utilizar los teléfonos del Instituto, para atender asuntos personales y realizar llamadas internacionales de carácter personal.
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo los efectos de sustancias enervantes prohibidas o en condición análoga.
- d) Prolongar necesariamente el trámite de los asuntos sin causa justificada.
- e) Solicitar o recibir regalías, sobresueldos o subvenciones adicionales de otras entidades oficiales o no.
- f) Hacer colectas, rifas, ventas, cobros y actividades similares dentro de las instalaciones del Instituto, salvo los casos autorizados.
- g) Recibir honorarios o compensaciones por su participación en eventos nacionales o internacionales al que haya sido invitado en calidad de representante del Instituto.

h) Disponer o usar documentos, útiles o materiales, máquinas, mobiliario, programas y equipo al servicio del Instituto, para un objeto distinto a aquel al que están destinados, pornografía, juegos electrónicos, quemado en discos compactos para uso personal, o para fines académicos personales, salvo el caso de trabajo de tesis de interés institucional previa autorización.

i) Sacar de las oficinas del Instituto documentos y equipo, aún para dar cumplimiento a las labores, sin previa autorización.

j) Dejar sin cancelar deudas adquiridas por alimentación o por pasajes, en aquellos lugares en donde la Institución les haya reconocido efectivamente esos gastos, o no presentar las liquidaciones correspondientes dentro de los términos fijados en el reglamento respectivo.

k) Distraer o interrumpir a sus compañeras o compañeros, con asuntos ajenos al trabajo en forma reiterada durante el desempeño de sus labores.

l) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo aquellas personas funcionarias que por razones de su cargo estén autorizados para llevarlas.

m) Ejercer actividad político partidista en el desempeño de sus funciones, así como violar las normas de neutralidad que establece el Código Electoral.

n) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de seguridad en la operación del trabajo.

o) Fumar durante su tiempo de servicio dentro de cualquiera de las oficinas o vehículos del Instituto, según lo dispuesto en la Ley de Regulación del Fumado (Así modificado mediante resolución de homologación DRT-347-2012 de las quince horas y treinta minutos del día 23 de julio del 2012)

p) Prestar servicios, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a aquellas personas físicas o jurídicas que celebren contratos con el Instituto, así como ejercer actividades profesionales, cuando las mismas riñan con el ejercicio de las funciones que esté desempeñando.

q) Tener, obtener y difundir material pornográfico dentro de la institución.

r) En caso de los operadores de equipo móvil, y cualquier otra persona funcionaria que utilice los vehículos del Instituto:

l) Tomar licor durante las horas de trabajo, conducir vehículos en estado alcohólico, bajo cualquier otra condición análoga, o presentarse a labores en estas condiciones.

ll) Usar el vehículo en lugares diferentes al del itinerario que corresponda, salvo lo dispuesto en el Reglamento de Uso de Vehículos del Instituto.

lll) Ceder la conducción del vehículo a otras (os) funcionarias (os) o a particulares, salvo razones muy calificadas o de fuerza mayor.

IV) Ocupar o permitir que se utilice el vehículo en actividades ajenas a los servicios de la institución, así como transportar funcionarias (os) o particulares que no tengan relación con

el servicio que se presta, salvo los casos de fuerza mayor, o que por la índole del transporte o el propósito del viaje así lo obliguen.

Artículo 24

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 que dispone el artículo 25 de 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 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.

Artículo 25

Si el INAMU diera por concluidos los Contratos de Trabajo con sus trabajadoras y trabajadores, en virtud de reestructuración o reorganización, de acuerdo con el artículo anterior, 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 se satisfará 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, las personas trabajadoras que sean representantes sindicales, las que tengan a su cargo personas con discapacidad o con enfermedades incapacitantes para el trabajo, las personas trabajadoras con alguna discapacidad en los términos establecidos por la Ley 7600, las personas que en razón de su edad estén expuestas al desempleo involuntario y las personas con hijos o hijas dependientes.

Artículo 26

Las personas trabajadoras conservarán todos los derechos adquiridos a la fecha de la firma de este convenio. Esta Convención no implica renuncia de parte del sindicato que la suscribe

ni de las personas trabajadoras a sus derechos, ventajas y condiciones de trabajo que actualmente disfrutaran, o de las mejoras que en el futuro llegaran a disfrutar.

(Así modificado mediante resolución de homologación DRT-347-2012 de las quince horas y treinta minutos del día 23 de julio del 2012).

Artículo 27

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 declarada, las hijas e hijos menores, el padre o la madre cuando éstos últimos dependan económicamente de la trabajadora o del trabajador.

En caso de que en el INAMU laboren más de una persona trabajadora con igual derecho al mismo beneficio, este 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 al servicio del INAMU quien falleciera, la persona o personas que demuestren haber realizado los gastos del funeral, les aplicará el presente artículo.

Artículo 28

El INAMU garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras a la capacitación y formación, mediante cursos, pasantías, seminarios, y asignación de becas y otros que se promuevan, para lo cual:

a) Asegurará el contenido presupuestario, designando cada año una partida del presupuesto ordinario del INAMU para capacitación y becas (Así modificado mediante resolución de homologación DRT-347-2012 de las quince horas y treinta minutos del día 23 de julio del 2012)

b) Mantendrá en funcionamiento la Comisión de Capacitación y Desarrollo del Recurso Humano (CAD), conformada por la persona coordinadora de Recursos Humanos o su delegada o delegado quien la presidirá; la Presidenta Ejecutiva o quien delegue; una persona delegada de la Asamblea de Trabajadoras y trabajadores y una persona delegada de la Seccional de la ANEP; la Jefa de la Unidad de Asesoría Legal o quien delegue, en calidad de asesora de la Comisión, con voz pero sin voto; y la Directora Técnica o la Directora Administrativa o quien delegue, según sea la pertenencia de la persona candidata.

c) El INAMU gestionará convenios de capacitación con las instituciones educativas y académicas pertinentes (INA, Universidad Virtual del Ministerio de Hacienda, institutos de capacitación, universidades, etc.) convenios orientados a elevar el nivel técnico y profesional de las(os) trabajadoras(es), así como con otras instituciones públicas o privadas.

Artículo 29

El INAMU garantizará el cumplimiento de la carrera administrativa, para lo cual el Área de Recursos Humanos elaborará el mecanismo de evaluación del desempeño y definirá los factores que lo conforman. Dicho mecanismo será de conocimiento del Sindicato y de la

Asamblea de Trabajadoras y Trabajadores para las respectivas observaciones y recomendaciones. Además, deberá preparar y distribuir en forma oportuna el material correspondiente.

Artículo 30

Las trabajadoras y trabajadores del INAMU que tengan un tiempo de servicio de uno a cuatro años once meses, tendrán derecho a disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones; de cinco años a nueve años once meses, disfrutarán de 22 días hábiles; de 10 años en adelante tendrán derecho a 26 días hábiles. 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 de Servicios.

Artículo 31

Las personas trabajadoras cuyas labores estén vinculadas con la atención directa de personas afectadas por la violencia intrafamiliar, incluyendo el personal técnico, de apoyo y de dirección del Área de Violencia de Género, tendrán derecho a diez días hábiles y continuos de vacaciones psicoprofilácticas, que disfrutarán a la mitad del período de cincuenta y dos semanas de labores continuas.

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. En todo caso, previo al disfrute de éstas, la trabajadora deberá llenar el formulario correspondiente.

Artículo 32

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.

(Así modificado mediante resolución de homologación DRT-347-2012 de las quince horas y treinta minutos del día 23 de julio del 2012)

Artículo 33

El INAMU ajustará la jornada de trabajo conforme lo indica el Reglamento Autónomo de Servicios del INAMU, correspondiente a una jornada continua y acumulativa, de lunes a viernes, horario de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.

En el caso de los servicios en los Centros de Atención y Albergue a las Mujeres Víctimas de Violencia, sus hijos e hijas (en adelante CEAAM), la jornada de la clase de Auxiliar de CEAAM, será una jornada mixta en razón de la naturaleza especial de las funciones que estas trabajadoras realizan.

Las Personas Directoras, y Coordinadoras de Áreas 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 extra al personal que corresponda, de conformidad con el Reglamento Interno de Pago de Jornada Extraordinaria.

Artículo 34

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 o compañera(o) en los términos del artículo anterior, o hija, hijo, sus padres y hermanas, hermanos, abuelas o abuelos.
- c) Tres días con motivo de presentación de tesis para optar por grado académico de bachiller universitario o superior.
- d) Medio día para efectuar diligencias personales debidamente justificadas y en los casos en que el servicio que se necesita coincida solamente 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.
- 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 y a criterio de la jefatura inmediata.
- 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.

Así mismo, 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) Diez días hábiles al funcionario padre, con motivo del nacimiento o adopción de hijas o hijos, siempre que sean hijas o hijos reconocidos.
- b) Cinco días hábiles en caso de enfermedad grave de los parientes citados en el inciso b) de este artículo, para lo cual deberá aprobar el respectivo dictamen médico. El permiso registrará desde el momento que se requiera y por un máximo de dos veces al año. Para estos efectos debe demostrarse por medio de documento idóneo la responsabilidad sobre el cuidado de la persona.
- c) Hasta un día como máximo 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.

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.

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.

g) Licencia por una jornada completa con goce de salario el día de su cumpleaños. Dicho beneficio se dará a solicitud de la persona trabajadora, previa autorización de la jefatura inmediata y siempre y cuando esa fecha coincida con día hábil de labores. Dicha licencia podrá ser trasladada de día en la misma semana.

Artículo 35

Las trabajadoras embarazadas gozarán obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres meses posteriores a él. Asimismo, podrán disponer de una hora diaria, continua o fraccionada, destinada a la lactancia, previo acuerdo con su superior inmediato. Este permiso, que es con goce de salario, será de tres meses como período mínimo después de la incapacidad de maternidad, podrá prorrogarse por el tiempo que sea médicamente prescrito. Para tales efectos la interesada deberá presentar el certificado médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o de un médico particular, en el que conste que está amamantando a su hija o hijo. La funcionaria que adopte un o una menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, con el objeto de que ambas y ambos tengan un período de adaptación. La adopción deberá comprobarse mediante las constancias respectivas emitidas por el Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en que se haga constar los trámites de adopción o sentencia firme del juzgado.

Artículo 36

Las personas trabajadoras del INSTITUTO tendrán derecho a:

a) Los recursos materiales y financieros necesarios para que puedan efectuar las labores a su cargo con el alto grado de eficiencia que se les pide.

b) Las instrucciones y explicaciones adecuadas y claras, para definir las responsabilidades y la posición de cada una dentro de la organización funcional de INSTITUTO.

c) 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.

d) Ser respetadas y estimuladas en su labor.

e) Conocer la opinión de sus superiores con relación a sus labores y actuación.

f) Ser escuchadas respetuosamente en sus sugerencias.

- g) Defenderse en cualquier oportunidad que se presentaren quejas sobre su actuación o se le acusare de cometer faltas.
- h) La aplicación del debido proceso.
- i) Contar con un espacio físico para efectos de autocuidado y contención.
- j) Respeto a la identidad y orientación sexual.

Artículo 37

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 38

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.

Artículo 39

El Instituto procurará brindar 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.

Artículo 40

El INAMU conformará una Comisión de Salud Ocupacional, que estará integrada por una representante de la Dirección Administrativa Financiera, una representante de la Dirección General de Áreas Estratégicas, una representante de la Seccional de ANEP y una representante de la 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 41

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.

Artículo 42

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 culpabilidad 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.

Artículo 43

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 solicite 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 los y las funcionarias o de terceros. Igual facultad les asiste cuando los vehículos no cuenten con los seguros obligatorios al día.

Artículo 44

El INAMU concederá permiso sin goce de salario a las personas trabajadoras que ocupen puestos de elección popular cuando el cargo sea por tiempo completo y por el tiempo que dure su gestión. Se concederán permisos sin goce de salario hasta por dos años a instancia de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, o cuando se trate del o la cónyuge de una 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.

Artículo 45

Se concederán permisos sin goce de salario hasta por cuatro años, a instancia de cualquier institución del Estado o del Poder Ejecutivo, o cuando se trate del o la cónyuge o de una persona trabajadora 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.

Artículo 46

Las personas trabajadoras estarán protegidas por los principios constitucionales de estabilidad en el cargo y nombramiento con base en 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, establecidos en la Constitución Política y desarrollados en otra normativa aplicable.

Artículo 47

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.

Artículo 48

El INAMU podrá dar 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.

Artículo 49

No podrán exigirse condiciones o méritos a los 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 trabajadora (r) o del sindicato, para obtener su recomendación.

Toda persona trabajadora que se considere lesionada en sus derechos presentará 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.

Artículo 50

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.

Artículo 51

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, étnicas, religiosas, políticas o cualquier otra condición.

Artículo 52

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

Artículo 53

El INAMU garantizará a sus trabajadoras y trabajadores la estabilidad en el trabajo, con lo cual se compromete a mantener el principio de que éstas sólo serán despedidas cuando incurran en una causal de despido de las establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo, en el

Reglamento Autónomo de Servicios o cualquier otra causal establecida en la normativa vigente.

Así mismo todo despido deberá de ser sometido previamente al conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos del INAMU creada en esta Convención; para su recomendación.

Artículo 54

Las personas trabajadoras que fueren declaradas incapacitadas para trabajar, por enfermedad o riesgo profesional, gozará de subsidios de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Autónomo de Servicios del INAMU y a lo dispuesto en la jurisprudencia de la Sala Constitucional No.2011-003077 de las quince horas del nueve de marzo del 2011. *(Así modificado mediante resolución de homologación DRT-347-2012 de las quince horas y treinta minutos del día 23 de julio del 2012)*

Artículo 55

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 funcionarios por concepto de incapacidades, sean girados al INAMU, de tal forma que los o las funcionarias del INAMU que se incapaciten reciban el subsidio indicado en el artículo anterior 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 adelantado¹

(Así modificado mediante resolución de homologación DRT-347-2012 de las quince horas y treinta minutos del día 23 de julio del 2012)

1 Así se leía este artículo "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 funcionarios por concepto de incapacidades, sean girados al INAMU, de tal forma que los o las funcionarias 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."

Artículo 56

Las ausencias al trabajo por enfermedad que excedan de tres días deberá justificarlas el trabajador incapacitado 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.

Capítulo IV.- Del acoso laboral y el hostigamiento sexual

Artículo 57

Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido 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 personalidad de la víctima, 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 la víctima debido a alteraciones psicosomáticas de ansiedad y al estrés al que se encuentra sometida.

Artículo 58

Entre otras, son manifestaciones del 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 víctima en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- c) Descrédito: destrucción de la reputación de la víctima, por medio de rumores, falsedades, posibles defectos de la víctima 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 de la víctima: obstáculos al desarrollo profesional de la víctima, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la víctima; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy 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 víctima, la asignación de labores absurdas, 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.

Artículo 59

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 y/o sexual la (s) personas (s) que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de hostigamiento sexual o 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 sea ejecutado o tolerado por personas que estén en relaciones de poder frente a la víctima por su posición jerárquica, implicará una infracción a las leyes de trabajo conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Artículo 60

En aquellos casos en que se denuncie acoso psicológico, la institución, a efectos de determinarlo, podrá solicitar a una instancia forense especializada, como la Caja Costarricense de Seguro Social, la emisión de un peritaje que, según la complejidad del caso, podría incluir un estudio in situ en el centro de trabajo.

Artículo 61

El INAMU creará un comité para la prevención del hostigamiento sexual y/o laboral, coordinado por la Comisión de Salud Ocupacional, conformado por una persona con formación en derechos humanos, otra en psicología y otra en violencia de género. Este comité se regirá por su reglamento, que será aprobado por el INAMU en un plazo no mayor de tres meses a partir de la firma de esta Convención.

Artículo 62

El reglamento establecido en el artículo anterior contendrá como mínimo disposiciones relativas a lo siguiente: formas de comunicar a las personas trabajadoras del Instituto de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral; estrategias de divulgación y promoción a todas las personas funcionarias de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; métodos para brindar asesoría y orientación a los y las funcionarias del Instituto sobre la prevención y manejo de la situación del hostigamiento sexual y/o laboral en la institución, mecanismos de coadyuvancia para el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual, de manera que el mismo sea real y efectivo.

Artículo 63

Cuando una persona trabajadora del INAMU lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del hostigamiento sexual o laboral del cual haya sido objeto.

El INAMU brindará todo el soporte y acompañamiento técnico y profesional derivado del hostigamiento sexual y/o laboral en el empleo por ser producto del ambiente laboral. El

nombramiento de una Comisión especial que investigue la denuncia por hostigamiento sexual o psicológico no excluye el derecho de las personas trabajadoras, sea denunciante o denunciado, a acudir a la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 64

Cualquier procedimiento relacionado con el hostigamiento o acoso sexual y/o laboral 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 de conformidad con el artículo 59 de esta Convención.

Artículo 65

La persona trabajadora que se considere afectado por acoso u hostigamiento sexual o laboral deberá plantear la denuncia respectiva en forma escrita ante el Área de Recursos Humanos, la que levantará el acta respectiva consignando las manifestaciones de la persona denunciante. Dicha Área, en un plazo máximo de 24 horas posteriores a la recepción de la denuncia, deberá informar de esta a la Presidencia Ejecutiva, indicándole las posibles recomendaciones de acción inmediata a tomar.

Artículo 66

El Área de Recursos Humanos, dentro de las acciones inmediatas, podrá recomendar de oficio o a solicitud del interesado la reubicación temporal en el instituto, de la persona trabajadora denunciante o de la persona denunciada. La Presidencia Ejecutiva definirá en última instancia.

Artículo 67

La persona que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral, o haya comparecido como testiga o 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 tipificada en el Reglamento Autónomo de Servicios o el Código de Trabajo.

Artículo 68

El INAMU está en la obligación de informar sobre las denuncias de hostigamiento 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.

Artículo 69

El INAMU establecerá en un plazo no mayor de dos meses, una comisión bipartita que elabore un Reglamento Específico para casos de Hostigamiento Sexual y Laboral, que entre otros aspectos incluya la prevención de este tipo de riesgo laboral, así como los canales expeditos y adecuados para su atención institucional. Al efecto deberá utilizarse todo instrumento legal que permita el ius variandi, para el alejamiento de la supuesta persona infractora de la posible víctima, así como la utilización de todos los instrumentos dirigidos al mejoramiento de las relaciones laborales, antes que la renuncia del empleo de la víctima.

Capítulo IV.- Junta de relaciones laborales

Artículo 70

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-social en beneficio de las personas funcionarias, la organización del trabajo y la Salud Ocupacional.

Artículo 71

La Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos, estará integrada por dos representantes propietarias y propietarios y sus 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 estas.

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

De su seno interno se nombrará una o un Presidente y un Secretario, 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 72

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.

Artículo 73

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 sus miembros. La convocatoria a sesiones extraordinarias, cuando proceda, deberá realizarse con al menos veinticuatro horas de anticipación por parte de su presidenta (e).

Artículo 74

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(el) Presidenta(e) y la(el) Secretaria(o) y los acuerdos se tomarán por mayoría simple de las(os) miembros (os) presentes. Las actas

serán levantadas por la(el) Secretaria(o) y serán enviadas a sus miembras (os), para la lectura y aprobación final en la sesión siguiente y deberán contener entre otras cosas:

- a) Asistencia de los miembras (os)
- b) Orden del día
- c) Temas tratados
- d) Asuntos sometidos a votación y el resultado de las mismas
- e) Votos salvados y abstenciones, cuando existieren
- f) Cualquier otro que se estime necesario indicar

Artículo 75

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

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.

Artículo 76

La intervención de la Junta será recomendativa cuando se trate de procedimientos de investigación seguidos en contra de las (os) trabajadoras (es) sometidos a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales a solicitud de la Presidencia Ejecutiva.

Artículo 77

Podrá conocer la Junta, sin menoscabo de las potestades de la Presidencia Ejecutiva, de los reclamos que formulen las(os) trabajadoras(es) respecto a 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; de los resultados de los concursos internos y externos; sobre las necesidades de equipos y materiales para las(os) trabajadoras(es); de las denuncias por persecución sindical que formulen las organizaciones, en caso de que existieran. Conocerá también de los asuntos relacionados con el acoso u hostigamiento sexual y laboral y de la salud ocupacional de las(os) trabajadoras(es), para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.

También conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado de trabajo, aunque no impliquen 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.

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

Artículo 78

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

La (el) interesada(o) o interesadas(os) deberán 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(el) trabajadora(r) o la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos así lo decida, podrá solicitar la presencia de la(el) trabajadora(r) 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 79

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 (el) trabajadora podrá hacerse acompañar, representar y/o asesorar por abogadas(os), técnicas(os) y otras personas calificadas y/o por una(un) 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 80

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.

Capítulo V.- Disposiciones finales

Artículo 81

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.

Treinta días 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 directa con el INAMU, así como aquellas que ocupen cargos de confianza de nivel gerencial, auditora o auditor institucional y las personas que tengan una relación de venta de servicios profesionales con el INAMU, con la excepción de las(os) trabajadoras(es) que también tengan contratos comerciales y por tanto el ámbito de su relación laboral ordinario se regulan por la Convención. Igual excepción se aplica para los trabajadores que laboren para el INAMU con la modalidad de contrato ordinario o por servicios profesionales.

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.