

REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIOS DEL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

Decreto nº 3-1996

Aprobado en Sesión No. 10979, artículo segundo,
del 09 de setiembre de 1996.

Publicado en La Gaceta nº 201 de 21 de octubre de 1996

Artículo 1.- Se establece el presente Reglamento Autónomo de Servicios, que en adelante se mencionará "Reglamento", para normar las relaciones internas entre el Tribunal Supremo de Elecciones y sus servidores y empleados, con ocasión o por consecuencia del trabajo., de conformidad con lo dispuesto en los artículos 66 y 68 del Código de Trabajo, Y artículo 112 de la Ley General de la Administración Pública.

CAPÍTULO I DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 2.- (*) Fuera de las otras que marquen las disposiciones legales, son obligaciones de los empleados:

a) Cumplir su tarea en el horario de labores, con la mayor diligencia y buena voluntad y las órdenes de sus Jefes relativas al servicio y a los deberes del puesto que desempeñan, o cualquier otra función que se les encomiende dentro de las propias de la institución;

- b)** No negarse al trabajo extraordinario cuando fuere indispensable a juicio de su jefe o superior;
- c)** Ser disciplinado y observar las reglas de urbanidad con sus Superiores, con el público y con los demás empleados;
- d)** Ser discretos y leales a la Institución, guardando la más absoluta reserva sobre los asuntos de orden interno de la misma;
- e)** Presentar certificado de salud cuando lo requiera el Superior;
- f)** Suministrar cualquier dato o informe propio que fuera necesario para el respectivo archivo de información sobre el personal;
- g)** Rendir las declaraciones que se les pida con respecto al trabajo de su oficina, así como los informes y reportes relacionados con las labores que ejecuten dentro de los plazos señalados al efecto; (*)
- h)** Informar al Jefe respectivo la dirección exacta de su domicilio y todo cambio que ocurra;
- i)** Observar, dentro y fuera del lugar de trabajo, una conducta honesta y temperante.
- j)** Mantener una excelente presentación personal durante las horas hábiles de labores.
- k)** Portar en lugar visible el gafete o carne de identificación mientras permanezca en las instalaciones de la institución.

(*) Reformado el inciso g) del artículo 2 por Decreto n.º 03 2010 del Tribunal Supremo de Elecciones de 15 de abril de 2010, publicado en La Gaceta n.º 82 de 29 de abril de 2010.

Artículo 3.- (*) Los jefes de departamento o sección, además de lo especificado en el artículo anterior, tienen las siguientes obligaciones:

- a)** Vigilar todos los servicios de su departamento o sección, tanto en el aspecto administrativo como en el técnico.
- b)** Presentar, en los primeros quince días naturales de cada mes, un informe detallado de la labor realizada en el mes anterior, o en forma inmediata cuando ocurra algún hecho extraordinario o que requiera pronta

atención; asimismo, deberán presentar anualmente, en el mes de enero, un informe de la labor realizada en el año anterior. (*)

c) Cuidar de la disciplina y de la puntual y oportuna asistencia de los empleados de su departamento o sección, debiendo informar a la Dirección del Registro Civil o a la Secretaría del Tribunal en su caso, de las irregularidades que haya.

d) Cuidar de que todos los empleados estén al día en sus labores; y

e) Servir de enlace con la Dirección o la Secretaría del Tribunal, según corresponda, en los permisos a sus subalternos.

(*) Reformado el inciso b) del artículo 3 por Decreto n.º 4-2008 del Tribunal Supremo de Elecciones de 8 de julio de 2008, publicado en La Gaceta n.º 142 de 23 de julio de 2008.

Artículo 4.- Además de lo dispuesto por las leyes, se establecen las siguientes prohibiciones a los empleados:

a) Dedicarse en horas de trabajo a asuntos ajenos a las responsabilidades de su cargo;

b) Ocupar útiles, papelería, máquinas, teléfonos y equipo de oficina para objeto distinto del que están normalmente destinados, o para usos particulares;

c) Mantener conversaciones innecesarias con los compañeros;

d) Ser descortés con el público o con sus compañeros;

e) Dar preferencia al despacho de unos asuntos en perjuicio de los que han sido presentados con anterioridad, salvo en casos especiales y justificables a juicio del Jefe de la Sección, del Oficial Mayor y del Director o del Secretario del Tribunal en su caso;

f) Presentarse a la Oficina en estado de embriaguez o en otra condición similar;

g) Portar armas de fuego, cortantes o contundentes;

h) Aceptar dádivas o propinas;

i) Prevalerse de la condición de empleado o invocarla para obtener ventajas de cualquier índole;

- j) Admitir ayuda en su trabajo de personas extrañas a la oficina;
- k) Sacar de la oficina documentos, útiles o equipo de la misma aún cuando fuere para labores de la oficina; y
- l) Fumar en las oficinas.

Artículo 5.- Los superiores jerárquicos y los subalternos, quedan obligados a la prestación personal de sus tareas con eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar, condiciones de tiempo y forma que determinen la Ley y reglamentos correspondientes. Asimismo, el patrono deberá darle al trabajador todos aquellos instrumentos necesarios para el fiel cumplimiento de sus tareas. En el caso en que los trabajadores, en función de sus cargos, deban hacer uso del transporte aéreo O marítimo, serán cubiertos por un seguro por la suma máxima que el Instituto Nacional de Seguros establezca para este tipo de cobertura, cuyas primas serán pagadas por la institución. Los beneficiarios serán designados libremente por el trabajador. Los superiores jerárquicos y sus subalternos deberán observar mutuamente una conducta decorosa y conducirse con lealtad, tacto y cortesía en sus relaciones de trabajo.

Artículo 6.- Los trabajadores deben acatar las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores, con atribuciones y competencia para darlas, que tengan por objeto el cumplimiento de las funciones del trabajador y que no atenten contra su integridad física y moral. Las órdenes deben impartirse en forma clara, comedida y respetuosa.

CAPÍTULO II

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 7.- (*) La jornada semanal de todos los trabajadores, con excepción de los Oficiales de Seguridad, será de cinco días, de lunes a viernes, y ocho horas diarias, de acuerdo al horario que fije el Tribunal

(*) Reformado el artículo 7 por Decreto n° 13 del Tribunal Supremo de Elecciones del 30 de agosto del 2005, publicado en La Gaceta n° 176 del 13 de setiembre de 2005.

Artículo 8.- (*) Todo trabajo que se ejecute fuera de los límites señalados en el artículo anterior, o durante días feriados o de descanso semanal, será considerado extraordinario.

El patrono se obliga a pagar o, si el trabajador así lo solicita, a compensar el tiempo extraordinario que corresponda a los funcionarios que por la índole de sus tareas y responsabilidades, o porque así lo amerite el servicio, deban trabajar tiempo extraordinario, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo.-

No se reconocerá el trabajo extraordinario ejecutado sin previa autorización del Tribunal, salvo casos excepcionales.

Para el caso de los funcionarios comprendidos por el régimen estipulado en el artículo 143 del Código de Trabajo, la jornada extraordinaria se computará y reconocerá superadas las doce horas de labor diaria y únicamente en los casos que, de conformidad con el artículo 28 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil y 140 del Código de Trabajo, sea procedente.

(*) Adicionado el párrafo final del artículo 8 por Decreto n° 19 del Tribunal Supremo de Elecciones del 8 de diciembre del 2006, publicado en La Gaceta n° 242 del 18 diciembre del 2006.

Artículo 9.- (*) Los Oficiales de Seguridad laborarán seis días continuos en turnos mensuales con el siguiente horario: de las 6:00 a las 14:00 horas, de las 14:00 a las 21:00 horas, de las 21:00 a las 6:00 horas, así como el establecido en el artículo 7° de este Reglamento. Después de cada jornada semanal, tendrán derecho a un día de descanso completo. Dicho horario

podrá ser variado temporalmente por la Administración si las circunstancias que se presenten así lo ameritan.

A los funcionarios a quienes corresponda el turno de las 21:00 a las 6:00 horas se les retribuirá jornada extraordinaria según lo establece la ley, con base en el salario devengado durante el mes en que se trabajó el tiempo extraordinario.

(*) Reformado el artículo 9 por Decreto n° 13 del Tribunal Supremo de Elecciones del 30 de agosto del 2005, publicado en La Gaceta n° 176 del 13 de setiembre de 2005.

CAPÍTULO III

DEL HORARIO DE TRABAJO

Artículo 10.- Los trabajadores podrán disfrutar de un período de descanso de quince minutos pagados durante el curso de la jornada, el cual será otorgado por el jefe de cada oficina, de forma tal que no se afecte o desmejore el servicio público, pero que en ningún caso podrá ser ni al inicio ni al final de cada jornada, ni acumulativo. Disfrutarán además de treinta minutos pagados, para tomar el almuerzo, los cuales serán entre las once y treinta y las doce y treinta horas de cada día, de acuerdo con la programación que al efecto realice el Jefe de la oficina.

CAPÍTULO IV

DEL CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 11.- Se exonerará de la obligación de marcar la tarjeta de asistencia a todo aquel trabajador que tenga como mínimo 20 años de laborar para la institución, siempre y cuando haya sido cumplido con su asistencia y puntualidad, lo cual será verificado por la Oficina de Personal. No se tomará en cuenta para los efectos de este artículo, el tiempo servido en otras instituciones del Estado.

Transitorio.- Todos aquellos trabajadores que a la entrada en vigencia de esta norma tengan veinte o más años de laborar para la institución de acuerdo a lo establecido en este artículo, podrán realizar la solicitud de exoneración de marca ante el Departamento de Personal.

Artículo 12.- El registro de asistencia se llevará, para los trabajadores que prestan su servicio en la ciudad de San José, por medio de tarjetas o carnes individuales que deberán ser marcados en los dispositivos de control que para ese efecto hayan sido ubicados por el Tribunal en los lugares correspondientes, tanto antes de iniciar la jornada como después de terminada la misma. No obstante los trabajadores que habitualmente prestan servicios fuera de los locales del Tribunal, podrán dejar de marcar las horas de salida en tanto sus funciones los obliguen a no permanecer dentro de sus oficinas, y excepcionalmente, podrán no marcar la hora de entrada cuando a esta hora se encuentren ejerciendo sus funciones fuera de las instalaciones del Tribunal, previamente autorizados por sus jefes, quienes deberán hacer el reporte respectivo a la Oficina de Personal.

Si por cualquier circunstancia no existiera o no funcionara el dispositivo de control referido en el párrafo anterior, el patrono dispondrá, en cada caso, la forma como se lleve a cabo el control de asistencia.

Artículo 13.- Cada tarjeta o carné deberá ser marcado solamente por el trabajador a quien corresponda.

Artículo 14.- Salvo los casos previstos en este Reglamento, la omisión de una marca en la tarjeta o carné de registro de asistencia, sea a la hora de

entrada o de salida, será considerada como ausencia a la correspondiente fracción de jornada.

Artículo 15.- Al trabajador que por dolo o complacencia marque una tarjeta o carné de asistencia que no le corresponda se le impondrá:

- a) Suspensión hasta por ocho días la primera vez.
- b) Despido sin responsabilidad patronal la segunda vez.

Será acreedor de la misma sanción el trabajador a quien se le compruebe haber solicitado o consentido que otra persona le marque su tarjeta o carné.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, dejará de imponerse la sanción si el trabajador que marcó la tarjeta o al que le marcaron la misma, informa del hecho a quien corresponda como un error, a más tardar dentro de las 24 horas siguientes al acaecimiento de éste.

CAPÍTULO V

DE LAS LLEGADAS TARDÍAS Y AUSENCIAS

Artículo 16.- El trabajador deberá presentarse al lugar de trabajo que se le haya asignado, exactamente a la hora indicada para el inicio de su jornada.

Artículo 17.- Se considerará llegada tardía el ingreso al trabajo después de cinco minutos de la hora señalada para el comienzo de las labores. No obstante el trabajador podrá justificar su llegada tardía dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 18.- Las llegadas tardías injustificadas computables en un mes calendario, serán sancionadas de la siguiente forma:

- a) Por la segunda y la tercera, amonestación verbal.

- b) Por la cuarta, amonestación escrita.
- c) Por la quinta, suspensión sin goce de salario por dos días.
- d) Por la sexta, suspensión sin goce de salario por tres días.
- e) Por la séptima, suspensión sin goce de salario por cuatro días.
- f) Por la octava, suspensión sin goce de salario por cinco días.
- g) Por la novena, suspensión sin goce de salario por seis días.
- h) Por la décima, despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 19.- Se considerará ausencia la falta a un día completo de trabajo y media ausencia faltar al trabajo durante cuatro horas en un mismo día.

Las llegadas tardías injustificadas mayores de treinta minutos se considerarán como media ausencia para los efectos de su sanción.

Artículo 20.- Para que no se aplique la sanción correspondiente establecida en el artículo 22 de este Reglamento, el trabajador deberá dentro de los ocho días hábiles siguientes y por escrito, justificar ante el jefe inmediato la ausencia, sin que esa justificación implique el pago del salario.

Será requisito para justificar la ausencia, que el trabajador haya dado aviso por teléfono, por intermedio de algún compañero de trabajo o por algún otro medio adecuado.

Artículo 21.- Las ausencias por enfermedad se justificarán con la presentación del certificado médico correspondiente, extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de Seguros o un médico particular.

Artículo 22.- Las ausencias injustificadas, computables al final de un mes calendario, se sancionarán de la siguiente forma:

- a) Por la mitad de una ausencia, amonestación escrita.

- b) Por una ausencia, suspensión por dos días sin goce de salario.
- c) Por una y media ausencias, suspensión por cuatro días sin goce de salario.
- d) Por dos ausencias alternas, suspensión por ocho días sin goce de salario.
- e) Por dos ausencias consecutivas, o tres ausencias alternas en el mismo mes calendario, despido del trabajador sin responsabilidad patronal.

CAPÍTULO VI

DEL ABANDONO DEL TRABAJO

Artículo 23.- Es absolutamente prohibido a todo trabajador hacer abandono, sin causa justificada, de la labor que se le ha asignado dentro de la jornada de trabajo establecida en este acuerdo, sin el permiso previo de la jefatura respectiva. No se considerará abandono la ausencia ocasionada por los permisos a que se refieren los artículos 31 y 33 de este Reglamento.

Artículo 24.- El abandono injustificado del trabajo se sancionará de la siguiente forma:

- a) Suspensión por dos días la primera vez.
- b) Suspensión por cuatro días la segunda vez.
- c) Con despido sin responsabilidad patronal la tercera vez.

Cada seis meses calendario prescribirá, a efecto de su cómputo, la acumulación a que se refiere este artículo.

CAPÍTULO VII

VACACIONES

Artículo 25.- Los trabajadores tendrán derecho a vacaciones conforme a la escala siguiente:

- a) Si han trabajado durante un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, quince días hábiles.
- b) Si han trabajado durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, veinte días hábiles; y
- c) Si han trabajado durante un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, 25 días hábiles.

Artículo 26.- Los trabajadores gozarán sin interrupción de su período de vacaciones, salvo que por circunstancias especiales de conveniencia para el trabajador, hayan de ser tomadas parcialmente, sin que puedan exceder de cuatro tratos. El patrono dispondrá la época en que cada servidor deba disfrutar de sus vacaciones, de conformidad con las exigencias del trabajo y la conveniencia del servicio público, pero deberá hacerlo dentro de los tres meses posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de servicio continuo.

Artículo 27.- Vencidos los tres meses de que habla el artículo inmediato anterior, el trabajador, con al menos 15 días de anticipación avisará al patrono la fecha en que tomará las vacaciones que se le deban. En ningún caso se podrán acumular más de dos períodos de vacaciones.

ARTICULO 28.- (*) Para las elecciones que se realicen el primer domingo de febrero, las vacaciones se suspenderán para todos los funcionarios desde el primero de octubre del año preelectoral hasta el propio día de las elecciones, mientras que, para las que se celebren en diciembre, dicha suspensión operará desde el primero de agosto del mismo año y hasta el propio día de esos comicios. Si tuviere que celebrarse una segunda ronda para la elección

de Presidente y Vicepresidentes de la República, la suspensión de vacaciones comprenderá hasta el primer domingo de abril de ese mismo año.

En el caso de realizarse un proceso de referéndum, la suspensión de las vacaciones operará a partir de la fecha que acordare el Tribunal y hasta el propio día de la celebración del referéndum, salvo que, a juicio del mismo Tribunal, sea necesario extender dicha suspensión.

Excepcionalmente, previo criterio del Coordinador de Programas Electorales y de la Jefatura correspondiente y acreditado el derecho al disfrute respectivo, el Secretario del Tribunal, el Director General del Registro Civil y el Director Ejecutivo, podrán, a su juicio, valorar y resolver la solicitud de concesión de vacaciones a los funcionarios bajo su jerarquía, dentro de los mencionados períodos de suspensión. Cuando la solicitud de vacaciones, dentro de esos períodos, la realicen funcionarios de las oficinas que dependen directamente del Tribunal, corresponderá al Secretario del Tribunal valorar y resolver la respectiva solicitud.

Con respecto a los funcionarios de la Oficina de Auditoría Interna, la valoración y resolución de la concesión excepcional de vacaciones en los mencionados períodos de suspensión le corresponderá efectuarla al Auditor Interno, sin que se requiera el criterio previo del Coordinador de Programas Electorales, siempre y cuando se haya acreditado el derecho al disfrute respectivo.

Tratándose de solicitudes para disfrutar de vacaciones excepcionales en los referidos períodos de suspensión, que tramiten en su beneficio el Secretario del Tribunal, el Director General del Registro Civil, el Director Ejecutivo, el Auditor Interno y el Coordinador de Programas Electorales, dicha concesión será decidida por el Tribunal, una vez acreditado el derecho al disfrute respectivo.

(*)Reformado el artículo 28 por Decreto n° 15-2007 del Tribunal Supremo de Elecciones, dado el 28 de agosto de 2007. Publicado en La Gaceta n.° 173 de 10 de setiembre de 2007.-

ARTICULO 29.- (*) Las vacaciones serán imprescriptibles en tanto el contrato laboral esté vigente y hasta el término de un año, contado desde la fecha de extinción de dicho contrato.

(*) Reformado el artículo 29 por Decreto n° 15-2007 del Tribunal Supremo de Elecciones, dado el 28 de agosto de 2007. Publicado en La Gaceta n.° 173 de 10 de setiembre de 2007.-

Artículo 30.- Las licencias con goce de salario que no excedan de seis meses y las incapacidades que no excedan de tres meses, no interrumpirán la antigüedad del trabajo para los efectos de las vacaciones.

CAPÍTULO VIII. DE LAS LICENCIAS

Artículo 31.- (*) Como regla de principio las licencias serán otorgadas sin goce de salario.

Toda licencia o permiso que no exceda de un día dentro del mes calendario podrá ser otorgado, con goce de salario, por el jefe inmediato del servidor, siempre y cuando lo considere justificado. Las licencias o permisos por más de uno y hasta tres días del mismo mes calendario, podrán ser otorgadas, sin goce de salario, por el Director General del Registro Civil o el Secretario del Tribunal en su caso. Si excede de ese lapso, o se trata de un permiso con goce de salario por más de un día, sólo por el Tribunal Supremo de Elecciones.

(*)Reformado el párrafo primero del artículo 31 por Decreto 12-2007 del Tribunal Supremo de Elecciones del 28 de junio del 2007, publicado en La Gaceta n° 132 del 10 de julio de 2007.

Artículo 32.- Se concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a)** De una semana al servidor que contraiga matrimonio, pero en caso de matrimonio entre empleados, la licencia será simultánea.
- b)** De cuatro días naturales al padre por el nacimiento de cada hijo.
- c)** De una semana por causa del fallecimiento del cónyuge, hijos o padres consanguíneos o por afinidad.
- d)** De dos días naturales por causa del fallecimiento de hermanos y abuelos consanguíneos, que podrán extenderse hasta cuatro días naturales en caso de que el fallecimiento ocurra fuera del lugar de residencia del empleado,

siempre y cuando a juicio de la jefatura respectiva amerite esa extensión de plazo, lo que en todo caso será comprobado por éste y por la Oficina de Personal.

Artículo 33.- Los permisos para ausentarse en horas de labores, no podrán exceder de cinco durante el mismo mes calendario, salvo que se trataré de un tratamiento médico y el interesado presentará la correspondiente justificación. Se exceptúan también los casos en que circunstancias especiales, debidamente comprobadas, justifiquen el permiso a juicio del Tribunal.

Artículo 34.- Salvo el caso de incapacidad declarada por la Caja Costarricense de Seguro Social, no podrán solicitar licencia o permiso con goce de sueldo los empleados que no tengan, por lo menos, seis meses de laborar para la institución.

Artículo 35.- Sólo los estudiantes universitarios, en número no mayor de cinco en toda la institución, y no más de uno en cada sección, pueden disfrutar de un privilegio en cuanto a su asistencia irregular al trabajo, con el fin de que puedan asistir a sus clases diarias, siempre que no exceda la ausencia de media jornada.

Artículo 36.- Los permisos para estudios sólo el Tribunal Supremo de Elecciones puede otorgarlos. La solicitud deberá hacerse por escrito y acompañada de lo siguiente:

- a) Constancia del derecho a ser matriculado, con especificación de las asignaturas que lleva y el respectivo horario;
- b) Constancia de haber sido aprobado en el año inmediato anterior si no fuera del primer curso.

Además, el servidor deberá presentar al Director del Registro Civil o al Tribunal Supremo de Elecciones cuando éstos lo soliciten, certificación de su puntual asistencia expedida por la escuela respectiva.

Artículo 37.- La inobservancia de las anteriores obligaciones hará perder al servidor la licencia concedida.

El estudiante que sea reprobado en sus estudios perderá el derecho a nueva licencia.

CAPÍTULO IX DE LAS INCAPACIDADES

Artículo 38.- (*) En todos los casos de incapacidad comprobada y amparada por la Caja Costarricense del Seguro Social con motivo de enfermedad, el patrono se compromete a pagar, en calidad de subsidio, el equivalente al salario completo del trabajador. Queda el patrono autorizado para cobrar el subsidio al que tiene derecho el servidor en la institución aseguradora referida, todo con base en lo que al efecto disponen la ley y los reglamentos correspondientes. De conformidad con lo establecido en el artículo 95 del Código de Trabajo, únicamente para el caso de las licencias por maternidad, el subsidio que se pague será considerado como salario para todo efecto legal.

El subsidio se otorgará por todo el período de incapacidad otorgado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Cuando por causa de enfermedad o accidente, resultare una incapacidad parcial permanente del trabajador, pero que no obstante pueda desempeñar otro puesto en la institución, el patrono tratará en lo posible de ubicarlo en una función compatible con el nuevo estado de salud, sin que pueda reducirle el salario anterior al hecho incapacitante; además deberá seguirle otorgando los incrementos futuros del puesto anterior, si ese salario o puesto anterior fuere superior al que desempeñare como efecto de la reubicación después del alta por enfermedad o accidente.

(*) Reformado el párrafo primero del artículo 38 por Decreto 12-2007 del Tribunal Supremo de Elecciones del 28 de junio del 2007, publicado en La Gaceta n° 132 del 10 de julio de 2007.

CAPÍTULO X

DEL PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 39.- De conformidad con lo que establece el inciso d) del artículo segundo de la Ley de Salarios y Régimen de Méritos del Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil, los trabajadores que ingresen a prestar servicios en la institución deberán pasar un período de prueba no menor de tres meses en el desempeño del cargo. Dentro de ese lapso, cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato de trabajo, sin previo aviso y sin responsabilidad de ningún tipo. Igual período de prueba se aplicará para los casos de ascensos, permutas y traslados. El servidor que no cumpla satisfactoriamente durante el mencionado período regresará a su ocupación anterior.

CAPÍTULO XI

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Artículo 40.- La Oficina de Personal elaborará y mantendrá una descripción completa y sucinta, de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de puestos a los que se refiere el Manual Descriptivo de Puestos, hecha a base de investigación por la misma oficina, en coordinación con la Dirección de Planificación Institucional, La Dirección General del Registro Civil y un representante de los trabajadores, con el fin de que sirva como norma para la preparación de pruebas y determinación de salarios.

Artículo 41.- Por puesto se entenderá el conjunto de tareas y responsabilidades establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos, que requieran la atención permanente de una persona durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo.

Artículo 42.- Cada clase estará formada por un grupo de puestos que sean idénticos o semejantes en cuanto a autoridad, tareas y responsabilidades, de tal manera que puedan designarse bajo un mismo título descriptivo, que se exijan los mismos requisitos y pruebas de aptitud a quienes vayan a ocuparlos, según lo dispone el Manual Descriptivo de Puestos, a los efectos

de que hagan posible fijar el mismo nivel de remuneración a condiciones de trabajo equivalentes o similares.

Artículo 43.- Las clases se agruparan en series y sus grados se agruparan por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor de trabajo.

CAPÍTULO XII

ASCENSOS, PERMUTAS Y TRASLADOS

Artículo 44.- Se considerará ascenso la promoción a un puesto de grado superior, de conformidad con el Manual Descriptivo de Puestos.-

Artículo 45.- Los ascensos deberán efectuarse primordialmente mediante concurso y examen de idoneidad que hará el Departamento de Personal, previa solicitud que los interesados deberán presentar dentro de los quince días siguientes a la publicación del aviso respectivo, contados a partir del primer día en que se exhiba el citado aviso en los lugares dispuestos para ese efecto. Una vez practicado el examen, la Oficina de Personal rendirá un informe a la Dirección General del Registro Civil o a la Secretaría del Tribunal según corresponda para que éste resuelva sobre el ascenso, resolución que en todo caso se elevará a conocimiento y aprobación del Tribunal. Se procurará en lo posible, que el ascenso recaiga en la persona que ocupe un puesto de grado inmediato inferior. Contra lo resuelto por el Tribunal se podrá solicitar reconsideración. Todo lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14 de la Ley de Salarios y Régimen de Méritos del Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil.

Artículo 46.- Las permutas de servidores que ocupen puestos de igual clase en oficinas de la misma categoría, podrán ser acordadas por los jefes respectivos, sin más trámite y si hubiere anuencia de los interesados dando cuenta de ello a la Oficina de Personal. Si los permutantes ocuparen puestos de clase diferente, se estará a lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley de

Salarios y Régimen de Méritos del Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil.

Artículo 47.- Las permutas de servidores calificados como funcionarios de confianza deben solicitarse al Tribunal y ser aprobadas por éste.

Artículo 48.- Por traslado se entenderá el paso de un servidor a otro puesto de igual o inferior clase y categoría que se halle vacante.

Artículo 49.- Cuando se compruebe incapacidad o ineficiencia en el desempeño de un puesto, si no es el caso de separación para el mejor servicio público, el servidor puede ser permutado o trasladado a otro puesto de grado igual, lo que dispondrá el Tribunal con vista en los resultados de la calificación periódica de servicios y previo levantamiento de la información correspondiente.-

CAPÍTULO XIII DEL RÉGIMEN DE DESPIDO

Artículo 50.- Todo trabajador que haya cumplido en forma satisfactoria su período de prueba, será considerado como servidor regular del Tribunal y no podrá ser despedido sin haber incurrido en alguna de las causales determinadas por el artículo 81 del Código de Trabajo, o en las faltas graves debidamente comprobadas que establezca el Reglamento Interior de Trabajo.

Artículo 51.- Cuando se investigue cualquier falta que implique causal de despido, la Institución podrá suspender al trabajador mientras se instruya el caso; durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador deberá recibir su salario en forma normal. En caso de no ser comprobadas la falta o faltas que se le atribuyan al trabajador, se dejará sin efecto la suspensión.

Artículo 52.- En caso de un despido que sea declarado injustificado en la vía jurisdiccional, el trabajador podrá optar por la reinstalación a su cargo con el pago de los salarios dejados de percibir, o por el pago de los derechos y prestaciones legales establecidas en el Código de Trabajo, siempre y cuando la sentencia judicial respectiva así lo declare.

Artículo 53.- Sin perjuicio de las demás sanciones que establezca la Ley, podrá ser despedido el empleado que incurra en las siguientes faltas:

- a) No reportar inmediatamente cualquier irregularidad grave dentro del organismo donde labora, de que tuviere conocimiento directa o indirectamente;
- b) Participar en la sustracción, ocultamiento o extravío de cualquier objeto o documento o en la alteración o falsificación de éste.
- c) Irrespetar de hecho o de palabra a su jefe inmediato, o a los demás jefes y superiores del Tribunal o del Registro Civil, o a sus compañeros;
- d) Cometer cualquier otra falta grave.

CAPÍTULO XIV

DEL RÉGIMEN DE SANCIONES

Artículo 54.- El empleado que incumpliere cualquiera de las disposiciones a que se refieren los artículos 2 y 3 de este Reglamento, o cometa alguno de los actos prohibidos según el artículo 4, salvo lo que dispongan la ley y este reglamento, será sancionado con amonestación escrita, apercibimiento, suspensión hasta por ocho días y despido, todo dependiendo de la gravedad de la falta.

Artículo 55.- (*) Corresponde a los directores generales institucionales y al Secretario General del Tribunal imponer las sanciones indicadas en el artículo anterior, previo desarrollo del procedimiento administrativo previsto en la Ley General de la Administración Pública que dispondrán y cuya instrucción

estará a cargo de la Inspección Electoral. Los indicados funcionarios podrán ordenar que, previo a decidir la apertura del respectivo procedimiento, la Inspección Electoral realice una investigación preliminar.

La resolución final de los procedimientos administrativos será apelable, dentro de tercero día, ante el Tribunal. Éste conocerá en consulta la resolución final cuando la sanción impuesta sea de suspensión o despido y no sea recurrida o cuando la Junta de Relaciones Laborales discrepe de lo resuelto. También se someterá a consulta del Tribunal las resoluciones del órgano de primera instancia cuando éste se aparte del criterio favorable a la apertura del procedimiento administrativo que emita la Inspección Electoral.

(*) Reformado el artículo 55 por el Decreto n.º 03-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 12 de marzo de 2012, publicado en La Gaceta n.º 78 de 23 de abril de 2012.

Artículo 56.- Las sanciones se impondrán por escrito y una copia constará en el expediente personal respectivo. Se llevará un registro de sanciones, que servirá de base respecto de sanciones posteriores. Las suspensiones se entienden sin goce de sueldo.

Artículo 56 bis.- (*) El funcionario que, por primera vez, cometa alguna falta que en criterio de su jefatura inmediata o la superior de esta, tenga como posible causa u origen la ingesta problemática de alcohol, o el consumo problemático de cualquier otra droga, será objeto del procedimiento administrativo correspondiente, a instancia de dicha jefatura, a fin de que se determine si procede aplicar sanción alguna. En estos casos, el funcionario podrá ser beneficiario de la suspensión de la aplicación o ejecución de la sanción impuesta o de la que se llegare a imponer, como medida sustitutiva, siempre y cuando voluntariamente acepte someterse al tratamiento o programa de recuperación que le indique el órgano institucional competente. Dicho tratamiento o programa será el que el Tribunal Supremo de Elecciones haya dispuesto, por la vía del acuerdo, en el documento denominado "Políticas preventivas sobre el consumo de alcohol y otras drogas en el Tribunal Supremo de Elecciones". El abandono injustificado del tratamiento o programa de recuperación por parte del funcionario, será causal suficiente para la aplicación de la sanción que se haya determinado y se encontraba suspendida, o de la que se llegare a determinar. Las recaídas que sufra el funcionario en estas circunstancias serán tratadas de conformidad con lo que se establezca en el citado

tratamiento o programa de recuperación. La conclusión satisfactoria del tratamiento o programa de recuperación equivaldrá al cumplimiento de la sanción impuesta.

(*)Adicionado el artículo 56 bis por Decreto n° 08-2007 del Tribunal Supremo de Elecciones del 29 de mayo del 2007, publicado en La Gaceta n° 110 del 08 de junio de 2007.

CAPÍTULO XV

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 57.- En el Tribunal Supremo de Elecciones se mantendrá en funcionamiento una Junta de Relaciones Laborales con representación paritaria de la parte patronal y de la laboral, representados por el Tribunal y la Unión Nacional de Empleados Electorales y Civiles - en adelante UNEC- respectivamente. Dicha Junta estará integrada por tres miembros propietarios y tres suplentes de cada una de las partes. Cada parte hará el nombramiento de sus representantes. La Junta eligirá de su seno un Presidente que en todo caso deberá recaer en uno de los representantes del Tribunal y un Secretario, que en todo caso deberá recaer en uno de los representantes nombrados por la UNEC. Sus miembros durarán en sus cargos un año y podrán ser reelectos o removidos en cualquier momento por quien los hubiere designado.

Artículo 58.- (*) La Junta de Relaciones Laborales será una institución de carácter permanente y sesionará en forma ordinaria cada quince días siempre y cuando haya algún asunto que tratar. Sesionará extraordinariamente por determinación de su Presidente, de dos de sus miembros, o a petición del Tribunal o de la UNEC. La convocatoria será por escrito con 24 horas de anticipación, salvo en casos de urgencia en que por determinación del Tribunal o de la UNEC, deberá reunirse en forma inmediata.

a) Para que la Junta se reúna válidamente, deberá contar con la representación completa de ambas partes.

b) Todos los asuntos que se sometan a conocimiento de la Junta por cualquiera de las partes tendrán carácter consultivo y ésta podrá realizar recomendaciones no vinculantes para el Tribunal, las que en todo caso se deberán verter en el plazo máximo de un mes después de recibido el asunto sometido a su conocimiento, salvo casos de urgencia que requieran un plazo menor, que al efecto fijará el Tribunal o la UNEC.

c) Las recomendaciones de la Junta deberán ser comunicadas al Tribunal, a la UNEC y al trabajador en un término máximo de 8 días hábiles contados a partir de la fecha de emitida la misma, salvo en los casos de urgencia a que se refiere el inciso anterior, los cuales se deberán comunicar a la mayor brevedad.

d) La Junta conocerá y recomendará con el carácter indicado, sobre todas las resoluciones relativas a las sanciones disciplinarias dictadas por los directores generales institucionales y el Secretario General del Tribunal, para lo cual éstas le deberán ser notificadas y la Junta tendrá acceso al expediente administrativo donde conste la instrucción realizada por la Inspección Electoral, a los efectos de que pueda apreciar la prueba y establecer si la resolución adoptada se ajusta o no a los elementos de hecho y de derecho investigados. La Junta incluso podrá recomendar que se ordene prueba para mejor resolver a los efectos de esclarecer lo más adecuadamente posible la verdad real del asunto e incluso que se revoque en todas sus partes la resolución dictada, para lo cual deberá razonar con fundamentos de hecho y de derecho esa decisión. En todo caso, el asunto se elevará a conocimiento del Tribunal si la Junta discrepa total o parcialmente de esa resolución; el Tribunal deberá razonar conforme a derecho el por qué se aparta de esa recomendación, en caso de que decida confirmar íntegramente dicha resolución.

e) También conocerá la Junta de todos aquellos casos no contemplados en el inciso anterior y que afecten derechos de las partes.

f) Todas las oficinas del Tribunal y del Registro Civil están obligadas a suministrar a la Junta la información necesaria para la resolución de los asuntos de su competencia.

g) Cuando la complejidad del asunto lo amerite, la Junta podrá solicitar al Tribunal que se le prorrogue el plazo para su resolución, por única vez y como máximo quince días naturales, debiendo el Tribunal pronunciarse sobre dicha solicitud dentro de los siguientes ocho días naturales, o en su defecto se entenderá concedida la prórroga solicitada.

h) Si la Junta no se pronunciara dentro de los plazos comprendidos en los incisos b) y g), el Tribunal resolverá lo que corresponda.

(*) Reformado el artículo 58 por el Decreto n.º 03-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 12 de marzo de 2012, publicado en La Gaceta n.º 78 de 23 de abril de 2012.

Artículo 59.- El Tribunal proveerá en forma permanente a la Junta de Relaciones Laborales de todos los implementos necesarios para cumplir fielmente su cometido, tales como equipo de oficina, secretariado, transporte y viáticos cuando sea necesario, de acuerdo con el procedimiento que para estos efectos tiene vigente la institución. Asimismo, el Tribunal dará a la Junta las facilidades necesarias para que pueda cumplir en forma rápida y eficiente sus funciones. Los miembros de la Junta tendrán permiso en horas laborales para el estudio de los casos, de manera que se garantice un eficiente cumplimiento de su función.-

CAPÍTULO XVI

DE LAS GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 60.- El Tribunal y el Sindicato de la institución deberán respetar y cumplir los principios sobre libertad sindical, referentes al ejercicio y protección de la misma, y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores, contenidos en los convenios, recomendaciones y demás instrumentos adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificados por nuestro país.

Artículo 61.- Para el ejercicio de sus cargos y el debido cumplimiento de sus obligaciones, el Tribunal Supremo de Elecciones podrá otorgar licencia sindical con goce de salario, a un máximo de tres miembros designados por la Junta Directiva de UNEC, por el tiempo que éstos necesiten para el cumplimiento de sus funciones sindicales, para lo cual las jefaturas deberán prestar toda su colaboración.

Artículo 62.- Sin perjuicio de normas más favorables o disposiciones que lleguen a adoptarse en otros convenios internacionales, el patrono suministrará al Sindicato un local adecuado en las instalaciones de la Sede Central, en la ciudad de San José, para la atención de sus afiliados y la realización de las reuniones de la Junta Directiva.

Artículo 63.- Cuando las circunstancias lo ameriten, la Institución podrá facilitar un vehículo, para que los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, con ocasión de sus funciones sindicales, puedan trasladarse a los centros de trabajo que la Institución tiene fuera del área metropolitana. En todo caso el patrono deberá reconocer el pago de viáticos al conductor del vehículo, conforme la tabla establecida por la Contraloría General de la República.

Artículo 64.- El patrono concederá hasta veinte días hábiles por año, con goce de salario, para ser distribuidos entre los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, para que puedan asistir a cursos, seminarios, o congresos sindicales, dentro o fuera del país.-

Artículo 65.- (*) La Institución reconoce al Sindicato Unión Nacional de Empleados Electorales y Civiles (UNEC) como representante legal de los trabajadores y se obliga a tratar con las personas que éste designe, todo conflicto laboral de interés colectivo que se presente.

Cuando los interesados expresamente otorguen su anuencia por escrito, la Institución tratará con los representantes del Sindicato los problemas de carácter individual que se susciten y, en tal caso, deberá necesariamente notificarse al Sindicato toda resolución que se dicte, la cual adquirirá firmeza solo si la UNEC ha sido notificada. Los plazos para recurrir correrán a partir de la última notificación a los interesados, incluido el Sindicato. Para efectos de la aplicación de este artículo, LA INSPECCIÓN ELECTORAL deberá prevenir al trabajador, en el primer auto o resolución que se dicte, para que, si a bien lo tiene, manifieste su deseo de que se tenga como representante legal a la UNEC en el proceso.

(*) Reformado el artículo 65 por Decreto n° 04-2004 del Tribunal Supremo de Elecciones del 13 de abril de 2004, publicado en La Gaceta n° 75 del 19 de abril del 2004.-

Artículo 66.- La institución brindará las facilidades necesarias para que los afiliados al sindicato puedan asistir a las Asambleas Generales Ordinarias, de inicio y medio período, programadas por el sindicato, en virtud de lo cual el patrono podrá conceder el permiso respectivo con goce de salario a los afiliados al sindicato, hasta de una hora antes de la finalización de la respectiva jornada de trabajo, siempre y cuando no se afecte el servicio Público.

Artículo 67.- El patrono permitirá a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato el uso de los medios de comunicación internos (rotafolio, pizarra, intercomunicadores, etc.), para el ejercicio de sus funciones; siempre que no se afecten las labores normales del Tribunal.

Artículo 68.- Cuando por razones atinentes a su afiliación y participación sindical, un dirigente o afiliado al sindicato fuere despedido, podrá ser restituido con pleno goce de sus derechos laborales y sindicales, cuando a pedido de la parte laboral, así lo recomiende la Junta de Relaciones Laborales. La restitución será obligatoria si así lo ordena el despacho judicial que conozca el asunto.

CAPÍTULO XVII

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 69.- Conforme a lo establecido por la ley, en la Institución funcionará una comisión de salud ocupacional.-

Artículo 70.- La Comisión de Salud Ocupacional estará formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del patrono, con sus respectivos suplentes.

Artículo 71.- (*) Los representantes de los trabajadores serán nombrados de acuerdo al procedimiento establecido en los numerales 10 y 13 del Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional, Decreto Ejecutivo n.º 18379-TSS del 19 de julio de

1988. Los representantes de la Institución serán designados por el Tribunal Supremo de Elecciones. Tanto los representantes de los trabajadores como los de la Institución durarán en sus cargos tres años, pudiendo ser reelectos y deberán cumplir los requisitos y observar las condiciones establecidas en los numerales 7 y 8 del referido Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional, Decreto Ejecutivo n.º 18379-TSS del 19 de julio de 1988. De la integración de la Comisión de Salud Ocupacional se informará, mediante la nota respectiva al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(*) Reformado el artículo 71 por Decreto del TSE n.º 04-2009 de 26 de mayo de 2009, publicado en La Gaceta n.º 109 del 08 de junio de 2009.

Artículo 72.- Son deberes de la Comisión:

- a) Celebrar una reunión ordinaria por mes, así como las extraordinarias que se estimen pertinentes.
- b) Investigar cualquier accidente de trabajo que se presente, así como cualquier situación que origine un riesgo profesional, con el propósito de determinar sus causas y proponer las medidas que juzgue necesarias a efecto de prevenir accidentes en el trabajo.
- c) Poner en conocimiento del Tribunal situaciones anómalas sobre riesgos de trabajo y las denuncias que sobre ese tema se presenten ante la Comisión, para los efectos correspondientes.

(*) Reformado el inciso c) del artículo 73 por Decreto del TSE n.º 04-2009 de 26 de mayo de 2009, publicado en La Gaceta n.º 109 del 08 de junio de 2009.

- d) Asesorar sobre las normas de higiene, recomendar las que estime convenientes y fiscalizar su debido cumplimiento.
- e) Gestionar los convenios de capacitación y formación en materia de salud ocupacional con las entidades dedicadas a ello, entre ellas el INS y COSSAL. El patrono suscribirá y financiará los convenios para capacitación y formación que en materia de Salud e Higiene Ocupacional recomiende la comisión.

Artículo 73.- El quórum para iniciar las sesiones y deliberar, quedará conformado con la asistencia de dos representantes de la institución y dos de los trabajadores. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple y tendrán el carácter de recomendación; sin perjuicio de lo que dispongan los organismos

competentes externos a que se refiere la Ley de Riesgos del Trabajo No. 6727 y su reglamento.

Artículo 74.- En caso de que no exista acuerdo sobre algún asunto sometido a consideración de la Comisión de Salud Ocupacional, el mismo se someterá al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su resolución definitiva.-

Artículo 75.- La institución se compromete a cumplir las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo y a atender las sugerencias de la Comisión de Salud Ocupacional en torno a las medidas que deben adoptarse para el cabal cumplimiento de lo que ordena al respecto las leyes y reglamentos correspondientes.

Artículo 76.- La institución mantendrá el servicio de médico de empresa y en la medida que sus posibilidades presupuestarias lo permitan, procurará adquirir aquellos medicamentos que no estén disponibles en las farmacias de la Caja Costarricense de Seguro Social.

CAPÍTULO XVIII DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 77.- La Institución reforzará los programas de Capacitación a efecto de lograr una mayor eficiencia y un mejor desempeño de los trabajadores en sus funciones. Dichos programas así como los candidatos que disfruten de los mismos, podrán ser recomendados por la Junta de Relaciones Laborales.

CAPÍTULO XIX

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 78.- Este Reglamento se considera incorporado legalmente en el contrato individual de trabajo y sus disposiciones regirán sin perjuicio de las que determine la ley.

Artículo 79.- Todas las quejas, peticiones o solicitudes que hagan los trabajadores deberán ser por escrito y tramitadas en el más estricto orden jerárquico, salvo si se tratase de conflictos con el jefe inmediato superior. En todo caso, la tramitación de las actuaciones deberá quedar concluida a más tardar en los ocho días hábiles siguientes a su presentación ante quien corresponda. No obstante, en casos urgentes, las peticiones serán hechas verbalmente y resueltas de inmediato en la misma forma.

Artículo 80.- La oficina de personal llevará para cada empleado un expediente personal que contendrá en lo posible los siguientes datos:

- a) Estudios y títulos académicos.
- b) Detalle sobre trabajos anteriores.
- c) Historia sobre el trabajo realizado por el servidor.
- d) Anotación sobre cumplimiento en el ejercicio de su cargo.
- e) Anotación sobre las sanciones aplicadas.
- f) Cualquier otra anotación que se estime de interés.

Artículo 81.- En lo no previsto en este Reglamento se aplicará, supletoriamente, lo dispuesto en el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil.

Artículo 82.- Este Reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación en el diario oficial y deroga de pleno derecho el anterior Reglamento Interior de Trabajo.

Lic. Rafael Villegas Antillón, PRESIDENTE; Lic. Enrique Meza Chaves, Magistrado; Lic. Oscar Fonseca Montoya, Magistrado. Lic. Alejandro Bermúdez Mora, Secretario.