

REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIOS DEL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

Decreto n.º 3-1996 y sus reformas

Publicado en La Gaceta n.º 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.

Nota: 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 de las personas que laboran en la unidad administrativa a su cargo. En caso de irregularidades, deberá informar a la Secretaría General del Tribunal o a la Dirección respectiva.
- d) Cuidar de que todos los empleados estén al día en sus labores.
- e) Velar por la puntual y oportuna asistencia de las personas que laboran en la dependencia a su cargo. Deberá comunicar cualquier irregularidad al Departamento de Recursos Humanos.
- f) Elaborar las calificaciones de servicio (anuales, parciales y de período de prueba) y remitirlas a la dependencia correspondiente en el plazo que les sea

requerido. Asimismo, tramitar las solicitudes de permisos, licencias, justificaciones y vacaciones de sus colaboradores en los términos y plazos que establece el presente reglamento.

Nota: 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.

Nota: Reformados los incisos c) y e) del artículo 3 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

Nota: Adicionado el inciso f) del artículo 3 por Decreto n.º 15-2016 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 245 de 21 de diciembre de 2016.

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

Nota: Reformado el artículo 7 por Decreto n.º 13-2005 del Tribunal Supremo de Elecciones del 30 de agosto del 2005, publicado en La Gaceta n.º 176 del 13 de setiembre de 2005.

Artículo 7 bis.- Las personas servidoras podrán optar por laborar jornadas acumulativas de diez horas diarias por cuatro días, con un día libre acumulado entre semana, para lo cual el Tribunal dictará el respectivo instructivo, con excepción de las jefaturas, subjefaturas, funcionarios de confianza y de quienes laboren en cualquier programa electoral.

Las personas que opten por esta modalidad deberán registrar su asistencia por medio de los dispositivos de control del Departamento de Recursos Humanos, indistintamente de si gozan de los beneficios de exoneración que se establecen en el artículo 11 de este reglamento, salvo en los supuestos establecidos en dicho numeral, referentes al embarazo y enfermedad terminal, los que por su condición especial podrán continuar gozando de dicha exoneración.

La inobservancia o incumplimiento de los deberes y prohibiciones establecidos en el respectivo instructivo dictado por el Tribunal, se sancionarán conforme a los artículos 54 y siguientes de este reglamento, de acuerdo a la gravedad de los hechos acreditados.

El Director respectivo podrá revocar, suspender o modificar en cualquier momento, por razones de conveniencia u oportunidad, la modalidad de prestación de servicios antes indicada, la cual no constituye un derecho adquirido.

Nota: Adicionado el artículo 7 bis por el artículo 1 del Decreto n.º 8-2018 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 112 de 22 de junio de 2018.

Artículo 7 ter.- Las jefaturas podrán requerir a las personas funcionarias laborar bajo la modalidad de trabajo remoto no habitual por objetivos, cuando la índole de sus labores así lo demande, de manera que puedan prestar sus servicios durante toda o parte de su jornada laboral diaria desde su domicilio, para lo cual el Tribunal dictará el respectivo instructivo.

La persona funcionaria estará protegida en todo momento por la póliza de riesgos de trabajo con que cuenta esta institución, siempre y cuando su jefatura autorice con el visto bueno del Director respectivo, desempeñar sus labores en su domicilio.

El Director respectivo podrá revocar, suspender o modificar en cualquier momento, por razones de conveniencia u oportunidad, la modalidad de prestación de servicios antes indicada, la cual no constituye un derecho adquirido.

Nota: Adicionado el artículo 7 ter por el artículo 2 del Decreto n.º 8-2018 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 112 de 22 de junio de 2018.

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 pagarlo 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 en 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.

Nota: Reformado el artículo 8 por el decreto n.º 11-2015 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 68 del 09 de abril de 2015.

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 7º 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.

Nota: Reformado el artículo 9 por Decreto n.º 13-2005 del Tribunal Supremo de Elecciones del 30 de agosto del 2005, publicado en La Gaceta n.º 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 registrar la asistencia a todo funcionario que tenga como mínimo quince años de laborar para el Tribunal Supremo de Elecciones, siempre y cuando haya sido cumplido con su asistencia y puntualidad, lo cual será verificado por el Departamento de Recursos Humanos con base en los siguientes parámetros que debe cumplir:

- a)** Que no consten en su expediente personal más de tres amonestaciones escritas por año, ni sanciones de suspensión de labores por llegadas tardías, omisiones de marca, abandono de trabajo o ausencias injustificadas, durante los últimos cinco años continuos de servicio en el Tribunal y,
- b)** Que el resultado de sus calificaciones anuales de servicio durante los últimos cinco años no sea inferior a "muy bueno".

También podrá otorgarse este beneficio a aquellos funcionarios que hayan servido como mínimo cinco años continuos en el Tribunal Supremo de Elecciones y diez años o más en una o varias instituciones del sector público incluyendo el mismo Tribunal y además cumplan con los parámetros dispuestos en los incisos a) y b) anteriores.

Además, podrán obtener excepcionalmente este beneficio de forma temporal, los funcionarios que se encuentren en cualquiera de los siguientes supuestos y mientras subsista la causa:

a) A las funcionarias de la institución durante todo el período de gestación, previa acreditación ante el Departamento de Recursos Humanos de su condición de embarazo mediante la correspondiente certificación médica emitida por las autoridades competentes de la Caja Costarricense de Seguro Social.

b) Cuando el funcionario tenga un padecimiento de salud terminal, con base en una certificación médica extendida por la Caja Costarricense de Seguro Social, situación que el beneficiario o beneficiaria deberá acreditar al menos cada seis meses ante el Departamento de Recursos Humanos.

El beneficio contemplado en todos los supuestos antes señalados, podrá empezar a disfrutarse a partir del día siguiente de la comunicación de otorgamiento por parte del Departamento de Recursos Humanos.

Es obligación de las jefaturas inmediatas de las personas funcionarias a quienes se les otorgue el beneficio de exoneración del registro de asistencia, comunicar al Departamento de Recursos Humanos cualquier incumplimiento por parte de sus subalternos con respecto a sus obligaciones de asistencia y puntualidad, con el propósito de que se apliquen las sanciones correspondientes, previo desarrollo del procedimiento administrativo previsto en la Ley General de la Administración Pública. La imposición de alguna sanción como consecuencia del procedimiento citado será causal para que el Departamento de Recursos Humanos revoque el beneficio otorgado.

Quien disfrute de este beneficio no estará exento de cumplir con la aplicación de la normativa atinente en materia de permisos, licencias y demás obligaciones laborales.

Nota: Reformado el artículo 11 por el decreto n.º 9-2015 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 48 de 10 de marzo de 2015.

Artículo 12.- El registro de asistencia se hará por medio de los dispositivos de control que implemente el Departamento de Recursos Humanos y en los lugares designados al efecto, tanto al inicio como al final de cada jornada laboral.

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

Los funcionarios que deban ejercer sus labores fuera de las instalaciones del Tribunal podrán omitir el registro de asistencia, previa autorización de la jefatura inmediata, quien lo comunicará al Departamento de Recursos Humanos dentro de los cinco días hábiles siguientes al otorgamiento de la autorización.

Nota: Reformado el artículo 12 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

Artículo 13.- Cada funcionario es responsable de registrar personal y puntualmente las marcas correspondientes al inicio y finalización de su jornada de trabajo.

En caso de que el funcionario tenga algún problema técnico con el registro de la marca de ingreso o salida, deberá comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos de forma inmediata o a más tardar el día hábil siguiente, por los medios que este disponga.

Nota: Reformado el artículo 13 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

Artículo 14.- Ante la omisión de una marca al iniciar o al finalizar la jornada de trabajo, el Departamento de Recursos Humanos prevendrá al funcionario para que realice la justificación debida dentro del plazo de tres días hábiles a partir del día siguiente a dicha comunicación. No será razón justificante de la omisión de una o ambas marcas en un mismo día, el haber incurrido en olvido involuntario. Vencido este plazo, no se aceptará justificación alguna.

La omisión injustificada de una marca en el registro de asistencia, sea a la hora de inicio o finalización de la jornada laboral, será considerada como ausencia a la correspondiente fracción de jornada. La omisión injustificada de ambas marcas en el mismo día será considerada como una ausencia completa.

Las omisiones injustificadas de marca, señaladas en los párrafos anteriores, se sancionarán conforme lo establece el artículo 22 del presente reglamento.

Nota: Reformado el artículo 14 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

Artículo 15.- El funcionario que registre la marca de asistencia de otro servidor o servidora, podrá ser sancionada de la siguiente forma:

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

Será acreedora de la misma sanción la persona funcionaria a quien se le compruebe haber solicitado o consentido que otra persona le registre su asistencia.

El funcionario que por error registre la marca de asistencia de otra persona o aquel funcionario a quien por error un tercero le haya registrado su marca deberá comunicarlo por escrito al Departamento de Recursos Humanos, a más tardar dentro del día hábil siguiente. De no hacerlo, se le aplicará las sanciones previstas en este artículo.

Nota: Reformado el artículo 15 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

CAPÍTULO V

DE LAS LLEGADAS TARDÍAS Y AUSENCIAS

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

Nota: Reformado el artículo 16 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

Artículo 17.- Se considerará llegada tardía el ingreso al trabajo después de cinco minutos de la hora señalada para el comienzo de las labores.

Nota: Reformado el artículo 17 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

Artículo 17 bis.- Ante una llegada tardía, el funcionario deberá:

- a) Llenar la boleta de justificación con el visto bueno de la jefatura inmediata, quien tendrá un día hábil para otorgarlo o denegarlo y entregar a la persona funcionaria la boleta respectiva. La persona funcionaria podrá, en caso de que se le deniegue la justificación, acudir ante la Dirección respectiva, la cual, tendrá un día hábil para otorgar o no la justificación. En

caso de ausencias temporales de la jefatura inmediata, la persona funcionaria podrá solicitar la justificación ante la Dirección respectiva.

b) Presentar dicha boleta ante el Departamento de Recursos Humanos dentro de los cinco días hábiles posteriores a la llegada tardía. Vencido el plazo anterior, no procederá el trámite de justificación de la llegada tardía.

A un mismo funcionario se le podrán justificar hasta cuatro llegadas tardías en un mes calendario. En casos excepcionales, se le podrá justificar más de esa cantidad, pero para tales efectos la jefatura inmediata o la Dirección correspondiente deberá adjuntar a las boletas respectivas un oficio en el que haga constar las razones de tal justificación.

De no cumplir todos los puntos anteriores, se aplicará al funcionario la sanción dispuesta en el artículo 18 del presente reglamento.

Nota: Adicionado el artículo 17 bis por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

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

Nota: Reformado el artículo 18 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

Artículo 18 bis.- Las llegadas tardías injustificadas superiores a los treinta minutos se considerarán como media ausencia, se computarán según lo establecido en el artículo 19 párrafo segundo y se sancionarán conforme lo que establece el artículo 22, ambos del presente reglamento.

Nota: Adicionado el artículo 18 bis por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

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.

Para todo efecto, el cómputo de las medias ausencias será acumulativo dentro de un mismo mes calendario.

Nota: Reformado el artículo 19 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

Artículo 20.- Ante una ausencia, el funcionario deberá:

a) Dar aviso inmediato a la jefatura, por teléfono, por intermedio de algún compañero o compañera de trabajo o por algún otro medio adecuado.

b) Llenar la boleta de justificación con el visto bueno de la jefatura inmediata, quien tendrá un día hábil para otorgarlo o denegarlo y entregar a la persona funcionaria la boleta respectiva. La persona funcionaria podrá, en caso de que se le deniegue la justificación, acudir ante la Dirección respectiva, la cual, tendrá un día hábil para otorgar o no la justificación. En caso de ausencias temporales de la jefatura inmediata, la persona funcionaria podrá solicitar la justificación ante la Dirección respectiva.

c) Presentar dicha boleta ante el Departamento de Recursos Humanos dentro de los cinco días hábiles posteriores a la ausencia. Vencido el plazo anterior, no procederá el trámite de justificación de la ausencia.

De no cumplir todos los puntos anteriores, se aplicará al funcionario la sanción dispuesta en el artículo 22 del presente reglamento.

Nota: Reformado el artículo 20 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

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

Dicha justificación implicará el pago del subsidio respectivo únicamente cuando sea amparada en un documento emitido por la CCSS o el INS.

Nota: Reformado el artículo 21 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

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 o dos medias ausencias alternas o en días consecutivos, suspensión por tres días sin goce de salario.
- c) Por una y media ausencias o tres medias ausencias alternas o en días consecutivos, suspensión por cinco días sin goce de salario.
- d) Por dos ausencias alternas o cuatro medias ausencias alternas, suspensión por diez días sin goce de salario.
- e) Por dos y media ausencias alternas o cinco medias ausencias alternas, suspensión por diez días sin goce de salario.
- f) Por dos ausencias consecutivas o cuatro medias ausencias en días consecutivos o tres ausencias alternas o seis medias ausencias alternas en el mismo mes calendario, despido del funcionario sin responsabilidad patronal.

Nota: Reformado el artículo 22 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

CAPÍTULO VI DEL ABANDONO DEL TRABAJO

Artículo 23.- Queda absolutamente prohibido a todo trabajador hacer abandono, sin causa justificada, de la labor que se le ha asignado dentro de la jornada de trabajo, sin el permiso previo de la jefatura respectiva.

El trabajador deberá presentar ante el Departamento de Recursos Humanos, de previo al inicio del permiso o licencia conferida, la boleta con la respectiva autorización.

En casos de excepción, debidamente justificados por la jefatura, dicha boleta de justificación deberá presentarse ante el Departamento de Recursos

Humanos, dentro de los tres días hábiles siguientes al otorgamiento del permiso.

No se considerará abandono la ausencia ocasionada por los permisos o licencias a que se refieren los artículos 31, 32 y 33 de este Reglamento.

Nota: Reformado el artículo 23 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

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

- a) La primera vez, suspensión por dos días sin goce de salario.
- b) La segunda vez, suspensión por cuatro días sin goce de salario.
- c) La tercera vez, despido sin responsabilidad patronal.

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

Nota: Reformado el artículo 24 por Decreto n.º 14-2012 del Tribunal Supremo de Elecciones de 31 de agosto de 2012, publicado en La Gaceta n.º 219 de 13 de noviembre de 2012.

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 del período mínimo de dos semanas de vacaciones, salvo que por circunstancias especiales de conveniencia para el trabajador, hayan de ser tomadas parcialmente, sin que puedan exceder de cuatro tractos.

Aquel trabajador que de conformidad con la antigüedad indicada en el numeral anterior, supere las dos semanas de vacaciones por año, podrá gozar sobre el exceso en días a esas dos semanas sus vacaciones sin limitación de fraccionamiento. Para ello, el trabajador deberá obtener la anuencia previa de su jefatura inmediata, tomando en cuenta las exigencias del trabajo y la conveniencia del servicio público. En todo caso, cada año toda dependencia del Tribunal deberá realizar una programación de las vacaciones en forma adelantada, racional y ordenada y sin menoscabo del servicio público.

No se encuentran comprendidos dentro de los tractos indicados en este artículo los días de vacaciones colectivas que disponga el Tribunal.

Nota: Reformado el artículo 26 por el Decreto n.º 15-2016 del Tribunal Supremo de Elecciones; publicado en La Gaceta n.º 245 de 21 de diciembre de 2016.-

Artículo 27.- Vencidos los tres meses de que habla el artículo inmediato anterior, el trabajador, con al menos quince días de anticipación, avisará al patrono la fecha en que tomará las vacaciones que se le deban. Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas relacionadas con el servicio público que se brinda, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios.

Nota: Reformado el artículo 27 por el decreto n.º. 10-2015 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º. 59 del 25 de marzo de 2015.

Artículo 28.- Para las elecciones nacionales o municipales, las vacaciones se suspenderán para todos los funcionarios desde el primero de enero del año electoral hasta el propio día de las elecciones y se restringirán desde el primero de octubre hasta el 31 de diciembre del año preelectoral. 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.

Para la determinación del disfrute de vacaciones durante el período de restricción se deberá incluir en los planes anuales de vacaciones de cada dependencia, el detalle de las personas que podrán disfrutarlas en ese período tomando como referencia primeramente la Tabla de restricción de vacaciones para dependencias institucionales, y complementado con el análisis que cada jefatura deberá realizar con el propósito de que no se vea afectado el desarrollo de ningún programa electoral o actividad relacionada con estos, teniendo presente que aunque la dependencia no esté dentro de la restricción debe considerarse el personal destacado en los programas electorales, todo lo cual deberá contar con el visto bueno del Director General del Registro Electoral y de Financiamiento de Partidos Políticos, con base en las fechas de ejecución de los programas electorales.

Excepcionalmente, previo criterio de ese Director y de la Jefatura correspondiente y acreditado el derecho al disfrute respectivo, el Secretario del Tribunal, o los Directores Institucionales, 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 restricción o suspensión. Cuando la solicitud de vacaciones, dentro de esos períodos, la realicen funcionarios de las oficinas que dependen directamente del Tribunal, corresponderá al Secretario General 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 restricción o suspensión le corresponderá efectuarla al Auditor Interno, sin que se requiera el criterio previo del Director del Registro Electoral y de Financiamiento de Partidos Políticos, siempre y cuando se haya acreditado el derecho al disfrute respectivo.

Tratándose de solicitudes para disfrutar de vacaciones excepcionales en los referidos períodos de restricción o suspensión, que tramiten en su beneficio el Secretario del Tribunal, los Directores Institucionales o, el Auditor Interno, dicha concesión será decidida por el Tribunal, una vez acreditado el derecho al disfrute respectivo.

Nota: Reformado el artículo 28 por el Decreto n.º 21-2015 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 219 del 11 de noviembre de 2015.

Artículo 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.

Nota: Reformado el artículo 29 por Decreto n.º 15-2007 del Tribunal Supremo de Elecciones, dado el 28 de agosto de 2007. Publicado en La Gaceta n.º 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 la jefatura inmediata de la persona funcionaria, siempre y cuando lo considere justificado. Esta licencia puede ser fraccionada como máximo en dos trectos de cuatro horas cada uno. 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 respectivo. Si exceden de ese lapso, o se trata de un permiso con goce de salario por más de un día, solo por el Tribunal Supremo de Elecciones.

Nota: Reformado el artículo 31 por Decreto n.º. 8-2017 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 139 del 21 de julio de 2017.

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 una semana al servidor padre por nacimiento o adopción de hijo o hija. Al término de dicho plazo y durante las cuatro semanas posteriores, podrá gozar de un día de licencia a la semana, que se definirá previa coordinación con su superior inmediato.

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.

Nota: Reformado el inciso b) del artículo 32 por el Decreto n.º 7-2016 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 146 del 29 de julio de 2016.

Artículo 33.- Los permisos para ausentarse en horas de labores podrán otorgarse por parte de la jefatura inmediata, previa valoración de la razonabilidad de su concesión, en atención al motivo que lo origina y la no afectación del servicio público. Se otorgarán hasta por un máximo de tres horas por día y no podrán exceder de cinco durante el mismo mes calendario, salvo que se tratare de un tratamiento médico y el interesado presentare la correspondiente justificación.

Si la jefatura inmediata no concede el permiso, la persona funcionaria podrá acudir a la Dirección correspondiente.

Se exceptúan también los casos en que circunstancias especiales, debidamente comprobadas, justifiquen el permiso a juicio del Tribunal.

Nota: Reformado el artículo 33 por Decreto n.º. 8-2017 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 139 del 21 de julio de 2017.

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.

Nota: Reformado el párrafo primero del artículo 38 por Decreto n°. 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 despedido, todo dependiendo de la gravedad de la falta.

Artículo 55.- Corresponde a los directores generales institucionales imponer las sanciones de amonestación escrita y apercibimiento indicadas en el artículo anterior así como lo relativo a la responsabilidad civil de sus funcionarios, previo desarrollo del procedimiento administrativo ordinario 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.

Cuando, con base en el procedimiento administrativo ordinario llevado a cabo, a juicio del respectivo director general corresponda la imposición de una suspensión sin goce de salario o del despido, así lo recomendarán al Tribunal Supremo de Elecciones para que este sea quien, previo pronunciamiento de la Junta de Relaciones Laborales, dicte la resolución final en la que se valorará la procedencia de aplicar tales sanciones.

Contra la resolución final de los procedimientos administrativos dictada por el respectivo director general institucional, cabrá recurso de revocatoria ante esa instancia y/o de apelación ante el Tribunal, lo anterior, dentro de tercero día hábil a partir de su notificación.

Cuando el Tribunal disponga la resolución final que decida sobre la recomendación de imponer las sanciones de suspensión sin goce de salario o despido, contra estas cabrá el recurso de reposición, a interponerse dentro de tercero día hábil a partir de su notificación.

El Tribunal también conocerá en consulta la resolución cuando la Junta de Relaciones Laborales discrepe de lo resuelto por el respectivo director general institucional. También se someterán a consulta del Tribunal las resoluciones del órgano de primera instancia cuando este se aparte del criterio favorable a la apertura del procedimiento administrativo que emita la Inspección Electoral, previa investigación preliminar.

Nota: Reformado el artículo 55 por el Decreto n.º 16-2016 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 243 de 19 de diciembre de 2016. Además, en el artículo 2 de este Decreto n.º 16-2016 se establece la siguiente norma transitoria:

"ARTÍCULO 2.- Se establece un transitorio único a la entrada en vigencia del presente decreto, que dirá:

"Transitorio único. Todos los procedimientos administrativos de carácter disciplinario en los que el director general respectivo haya dictado la resolución final -disponiendo aplicar la sanción de suspensión sin goce de salario o despido-, continuarán el trámite dispuesto en el Reglamento Autónomo de Servicios antes de la publicación del presente decreto.".

ARTÍCULO 55 bis.- En casos de faltas de mera constatación derivadas de irregularidades en la asistencia, corresponderá a los directores generales institucionales dar audiencia al funcionario, de previo a la imposición de la sanción de amonestación o suspensión sin goce de salario de hasta ocho días hábiles.

La audiencia que se le otorgue a la persona funcionaria, no se entenderá como una extensión del plazo para justificar su irregularidad en la asistencia.

Cuando a juicio del respectivo director general corresponda la imposición de una amonestación, este la dispondrá en primera instancia, decisión contra la cual cabrá el recurso de revocatoria ante esa instancia y/o de apelación ante el Tribunal, a interponerse dentro de tercero día hábil a partir de su notificación. Cuando a su juicio corresponda la imposición de una suspensión sin goce de salario igual o menor a ocho días hábiles, así lo recomendará al Tribunal Supremo de Elecciones para que este sea quien, previo pronunciamiento de la Junta de Relaciones Laborales, dicte la resolución final, contra la que cabrá el recurso de reposición, a interponerse dentro de tercero día hábil a partir de su notificación.

Cuando la sanción a imponer sea una suspensión sin goce de salario mayor de ocho días hábiles o bien el despido, corresponderá al Tribunal disponerla, previa instrucción del procedimiento administrativo ordinario previsto en la Ley General de la Administración Pública, cuya tramitación estará a cargo de

la Inspección Electoral, así como de la recomendación que al respecto emita el director general y previo pronunciamiento de la Junta de Relaciones Laborales, todo lo cual valorará el Tribunal para determinar finalmente la procedencia de aplicar tales sanciones, contra las que cabrá el recurso de reposición, a interponerse dentro de tercero día hábil a partir de su notificación.

El Tribunal también conocerá en consulta la resolución del director general institucional para el caso de amonestaciones escritas, cuando la Junta de Relaciones Laborales discrepe de lo resuelto por el referido director.

Nota: Adicionado el artículo 55 bis por el Decreto n.º 16-2016 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 243 de 19 de diciembre de 2016. Además, en el artículo 2 de este Decreto n.º 16-2016 se establece la siguiente norma transitoria:

"ARTÍCULO 2.- Se establece un transitorio único a la entrada en vigencia del presente decreto, que dirá:

"Transitorio único. Todos los procedimientos administrativos de carácter disciplinario en los que el director general respectivo haya dictado la resolución final -disponiendo aplicar la sanción de suspensión sin goce de salario o despido-, continuarán el trámite dispuesto en el Reglamento Autónomo de Servicios antes de la publicación del presente decreto.".

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.

Nota: Adicionado el artículo 56 bis por Decreto n.º 08-2007 del Tribunal Supremo de Elecciones del 29 de mayo del 2007, publicado en La Gaceta n.º 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 elegirá 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.

De los tres miembros propietarios y de los tres suplentes de las representaciones patronal y laboral, al menos una persona deberá ser mujer. En lo que respecta a la parte patronal, además, su integración deberá incluir a representantes de cada una de las seis Direcciones institucionales.

Nota: Adicionado el párrafo segundo del artículo 57 por el artículo 1 de Decreto n.º. 08-2014 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º. 07 de 12 de enero de 2015.

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 de todo tipo, dictadas por los directores generales institucionales, para lo cual estas le deberán ser notificadas y la Junta tendrá acceso al expediente administrativo donde conste la instrucción realizada por el propio Director o la Inspección Electoral según corresponda, 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.

Cuando se trate de la recomendación de suspender o despedir a una persona funcionaria, una vez emitida la correspondiente sugerencia por parte del director general respectivo, el asunto será trasladado a la Junta para que se pronuncie sobre esta, de previo a que el Tribunal Supremo de Elecciones emita la resolución final dentro del procedimiento administrativo.

La Junta 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 o que no comparta la recomendación del Director en casos de suspensiones o despidos, para lo cual deberá razonar con fundamentos de hecho y de derecho cualquiera de esas decisiones. En todo caso, el asunto se elevará a conocimiento del Tribunal si la Junta discrepa total o parcialmente de la

resolución o de la recomendación dada, según corresponda, y el Tribunal deberá razonar conforme a derecho el por qué se aparta de esa recomendación, en caso de que decida confirmar íntegramente dicha resolución o recomendación, según se trate.

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.

Nota: 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.

Nota: Reformado el inciso d) del artículo 58 por el Decreto n.º 16-2016 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 243 de 19 de diciembre de 2016. Además, en el artículo 2 de este Decreto n.º16-2016 se establece la siguiente norma transitoria:

"ARTÍCULO 2.- Se establece un transitorio único a la entrada en vigencia del presente decreto, que dirá:

"Transitorio único. Todos los procedimientos administrativos de carácter disciplinario en los que el director general respectivo haya dictado la resolución final -disponiendo aplicar la sanción de suspensión sin goce de salario o despido-, continuarán el trámite dispuesto en el Reglamento Autónomo de Servicios antes de la publicación del presente decreto."

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.

Nota: Reformado el artículo 65 por Decreto n.º 04-2004 del Tribunal Supremo de Elecciones del 13 de abril de 2004, publicado en La Gaceta n.º 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.- En la institución funcionaran las Comisiones de Salud Ocupacional que la normativa vigente sobre esta materia establezca.

Nota: Reformado el artículo 69 por Decreto del TSE n.º 11-2016, publicado en La Gaceta n.º 190 del 04 de octubre de 2016.

Artículo 70.- Las Comisiones de Salud Ocupacional del Tribunal Supremo de Elecciones, estarán integradas cada una de ellas, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Decreto n.º 39408-MTSS del 23 de noviembre de 2015, "Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional."

Nota: Reformado el artículo 70 por Decreto del TSE n.º 11-2016, publicado en La Gaceta n.º 190 del 04 de octubre de 2016.

Artículo 71.- Los representantes de los trabajadores serán nombrados de acuerdo al procedimiento establecido en el numeral 17 del Reglamento de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, Decreto Ejecutivo n.º 39408-MTSS del 23 de noviembre de 2015. 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 12, 13, 14 y 15 del referido Reglamento de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional. Su registro ante el Consejo de Salud Ocupacional se realizará mediante la plataforma digital dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya constituido.

Nota: Reformado el artículo 71 por Decreto del TSE n.º 11-2016, publicado en La Gaceta n.º 190 del 04 de octubre de 2016.

Artículo 72.- Serán funciones de las Comisiones de Salud Ocupacional del Tribunal las que disponga la normativa vigente que regula la materia.

Nota: Reformado el artículo 72 por Decreto del TSE n.º 11-2016, publicado en La Gaceta n.º 190 del 04 de octubre de 2016.

Artículo 73.- El quorum para iniciar las sesiones, deliberar y tomar acuerdos, en las comisiones constituidas por más de dos miembros será por

mayoría simple. En las demás requerirá la asistencia completa de sus miembros.

Nota: Reformado el artículo 73 por Decreto del TSE n.º 11-2016, publicado en La Gaceta n.º 190 del 04 de octubre de 2016.

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 atender las mejoras a las condiciones laborales planteadas por las Comisiones de Salud Ocupacional institucionales en torno a las medidas que deben adoptarse para el cabal cumplimiento de lo que ordena al respecto las leyes y reglamentos correspondientes.

Nota: Reformado el artículo 75 por Decreto del TSE n.º 11-2016, publicado en La Gaceta n.º 190 del 04 de octubre de 2016.

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.

Aprobado en Sesión del Tribunal n.º 10979 de 09 de setiembre de 1996. Lic. Rafael Villegas Antillón, Magistrado Presidente; Lic. Enrique Meza Chaves, Magistrado; Lic. Oscar Fonseca Montoya, Magistrado. Lic. Alejandro Bermúdez Mora, Secretario.