



RÉGIMEN LABORAL DEL SERVIDOR DE LA JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO DE CARTAGO

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Empleo Público.
Palabras Claves: Empleo Público, JASEC, Régimen Laboral, Servicio Civil, Régimen Salarial, Principio de Legalidad.	
Fuentes de Información: Normativa y Jurisprudencia.	Fecha: 23/06/2014.

Contenido

RESUMEN	2
NORMATIVA	2
Reglamento Autónomo de Trabajo de JASEC	2
JURISPRUDENCIA.....	49
1. Análisis y Reseña Histórica Sobre el Régimen Salarial de JASEC.....	49
2. Cómputo de Prescripción para Oponer Gestión Conciliatoria en Caso de Despido en JASEC	55
3. Salario de los Trabajadores de JASEC en Comparación de los Empleados del ICE	56
4. Aplicación del Principio de Legalidad en la Relación Laboral de los Trabajadores de JASEC.....	59
5. Consideraciones sobre la Jornada Laboral en JASEC	61

RESUMEN

El presente documento contiene información sobre el Régimen Laboral de los Trabajadores de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago, para lo cual se transcribe el Reglamento Autónomo de Trabajo de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago y la jurisprudencia relacionada con el tema en cuestión.

NORMATIVA

Reglamento Autónomo de Trabajo de JASEC

[Reglamento Autónomo de Trabajo de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago]¹

La Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago. Comunica que en Artículo y de la sesión 2334 del 29 de agosto de 1988, celebrada por nuestra Junta Directiva, se acordó modificar varios artículos del Reglamento Autónomo de Trabajo de esta institución, por lo tanto el mismo debe leerse como sigue. Queda claro que todas las disposiciones del reglamento publicado en "La Gaceta" N° 16 de fecha 25 de enero de 1988 no perderán su vigencia, hasta que el presente cobre su eficacia y lo modifique en lo que corresponde

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO DE CARTAGO (JASEC)

La Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago, (JASEC) en uso de las atribuciones que le confiere el Artículo 21 de la ley No 3300/64 y sus reformas, dicta el siguiente:

REGLAMENTO AUTÓNOMO DE TRABAJO DE LA JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELECTRICO DE CARTAGO

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°-El presente Reglamento de Trabajo regula las relaciones de servicio entre la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago y sus servidores, en los aspectos

de orden interno previstos por la Ley General de la Administración Pública, Código de Trabajo y leyes complementarias o conexas.

Artículo 2°-Para los efectos de este reglamento se entenderá por organismo superior del ente a la Junta Directiva y como su jerarca administrativo al Administrador General de conformidad con su Ley Constitutiva.

CAPITULO II

De las relaciones de servicio

Artículo 3°-Todo servidor que ingrese a la Junta tendrá un periodo de prueba de noventa días naturales, dentro del cual cualquiera de las partes podrá ponerle fin al contrato sin previo aviso y sin responsabilidad de ninguna especie, salvo las excepciones de ley.

Artículo 4°-Cuando un servidor sea ascendido o trasladado a desempeñar otro cargo, sea este con igual o mayor remuneración, los primeros sesenta días naturales se considerarán como periodo de prueba pudiendo cualquiera de las partes solicitar el regreso a su antigua posición en las mismas condiciones

Si es el jefe inmediato quien hace la solicitud de regreso, el trabajador no podrá recurrir al reclamo ante la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 5°-Todo servidor que haya cumplido su periodo de prueba será considerado como permanente en la Junta.

Artículo 6°-La relación de servicio a plazo fijo. o por obra determinada, terminará sin responsabilidad patronal en ningún caso podrá entenderse por prorrogada la prestación al concluir la obra o el plazo Los servidores contratados por periodos mayores a noventa días naturales, disfrutarán de los beneficios que concede el Régimen de Salarios para el personal fijo durante e] periodo de su nombramiento.

CAPITULO III

De la jornada de trabajo

Artículo 7°—La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas por semana.

El horario de trabajo será el que la Junta Directiva determine para sus dependencias o el que determine; en ausencia de acuerdo de la Junta Directiva el Jefe de la unidad administrativa desconcentrada correspondiente. Los funcionarios de la Junta asignados a actividades que requieren la presencia de personal las veinticuatro horas del día como los asignados a operación de centrales de generación, subestaciones de transformación, patios de interruptores, vigilancia y otros que determine la Junta con base en la naturaleza del servicio, tendrán horarios especiales en que la jornada semanal puede componerse de jornadas diurnas, mixtas y nocturnas y que en conjunto podrán exceder las cuarenta horas ordinarias semanales en cuyo caso el exceso sobre la jornada semanal se les reconocerá y pagará como tiempo extraordinario. Las jornadas de servicio son las siguientes:

- a) Jornada ordinaria diurna la comprendida entre las 5,00 horas y las 19,00 horas.
- b) Jornada ordinaria mixta: la comprendida entre las 15,00 horas y las 22,00 horas, siempre que al menos tres horas sean nocturnas.
- c) Jornada ordinaria nocturna la comprendida entre las 19,00 horas y las 5,00 horas del día siguiente.

Seis horas de trabajo en jornada nocturna equivalen a ocho diurnas.

El servicio podrá prestarse en diferentes tipos de jornada dentro de una misma semana laboral, haciendo la Administración el cálculo correspondiente en base a la equivalencia establecida.

(Así REFORMADO TOTAL Y EXPRESAMENTE por la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995.)

(Así REFORMADO PARCIAL Y EXPRESAMENTE por la Sesión N°3816 de 13 de octubre de 2003, publicada en La Gaceta N° 207 de 28 de octubre de 2003, en el siguiente sentido: La jornada ordinaria de trabajo será 48 horas por semana. Los funcionarios administrativos tendrán el siguiente horario de trabajo: lunes a viernes de las 7:24 a las 17:00 horas. Tiempo para

almorzar: 30 minutos. En cuanto a los funcionarios de la UEN de Servicio al Cliente tendrán el siguiente horario: lunes a viernes de las 7:00 a las 17:00 horas. Sábados de las 7:30 a las 12:00 horas. Tiempo para almorzar: 30 minutos..."

Artículo 8°-Los servidores que realicen labores que por su indudable naturaleza se encuentren excluidos de la limitación de la jornada laboral similar a aquellos casos que indica el Artículo 143 del Código de Trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables, se les podrá exigir una jornada ordinaria de hasta doce horas diarias con dos horas de descanso durante la jornada Además para quienes eventualmente presten servicios en similares condiciones a las que señala el Artículo 143 del código citado, la jornada ordinaria de trabajo será la que ahí se establece.

Artículo 9°-Los servidores están obligados a desempeñar sus cargos durante todos los días hábiles y todas las horas reglamentarias y no podrá concederse el privilegio, prerrogativa o concesión que autorice una asistencia irregular, salvo los casos de licencia para estudios y los demás que determine específicamente el presente Reglamento debiendo mediar en todo caso. autorización por escrito de la administración o del jefe inmediato superior en su caso si procede

Artículo 10 -Todos los servidores de JASEC están en la ineludible obligación de trabajar hasta el máximo de horas extraordinarias permitidas por la ley cuando las necesidades del trabajo así lo requieran, pudiéndose hacer excepciones en caso de negativa justificada. Salvo los casos de emergencia o imprevistos, el servidor debe ser avisado con suficiente anticipación del día en que debe trabajar jornada extraordinaria y de la hora en que debe comenzarla.

Artículo 11-El trabajo extraordinario, sólo podrá autorizarse en situaciones excepcionales del servicio público No se reconocerá en ningún caso el trabajo extraordinario ejecutado, sin autorización previa y expresa del jefe inmediato superior, quien además lo hará simultáneamente de conocimiento de la Oficina de Personal para su debido pago.

Tampoco se reconocerá como trabajo extraordinario el tiempo necesario para subsanar errores cometidos durante la jornada ordinaria de los cuales solo el servidor fuera responsable

CAPÍTULO IV

Ingreso a La Junta

Artículo 12: Para ingresar a trabajar a la Junta se requiere de toda persona, por lo menos los siguientes requisitos:

- 1.-Caracterizarse por su fe en la democracia
- 2.-Tener fe en los ideales de la ley de creación de JASEC, considerar los mismos realizables y de beneficio para Cartago y el país en general.
- 3.-Tener identificación con el servicio público y con los deberes del funcionario público según lo contemplado en la Ley General de la Administración Pública.
- 4.-Ser de reconocida honorabilidad.
- 5.-Poseer las condiciones físicas, mentales, académicas, etc., indispensables para el desempeño de las funciones del puesto, lo que la Junta puede comprobar por las certificaciones idóneas, los profesionales que certifiquen las condiciones físicas y mentales serán aquellos que seleccione la Junta y si el certificado fuere negativo para el puesto no podrá ingresar a trabajar a la Junta, en caso de que no cumpliera estos requisitos no podrá ser contratado de que lo estuviera haciendo se dará por terminado el contrato de trabajo, todo durante el período de prueba.
- 6.-No tener parentesco hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad con funcionarios o trabajadores de la Junta, incluyendo directores, con excepción de los que tengan diez años de trabajar ininterrumpidamente, sin embargo cuando fueren a ser designados para trabajar en la misma unidad administrativa desconcentrada no será posible del todo, se exceptúa de esta disposición los casos de inopia.
- 7.-Conocer y aceptar el Reglamento Autónomo de Trabajo de la Junta así como leyes y reglamentos aplicables como de trabajo, seguridad, etc. Se presume este conocimiento por el hecho de haber prestado el servicio y haber recibido el salario durante el término de un mes calendario.

(Así ADICIONADO por la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995.)

Artículo 13.—Son factores de preferencia para ingresar a la Junta:

- 1.-Ser costarricense.
- 2.-Residir en área cercana a la sede del centro funcional donde se ubica el puesto o plaza.
- 3.-Los egresados de colegios vocacionales reconocidos por el Estado o del Instituto Nacional de Aprendizaje, si se requiere preparación académica técnica no profesional.

(Así ADICIONADO por la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995.)

Artículo 14.-El período de prueba será de tres meses, antes de finalizar ese periodo, el jefe deberá rendir informe sobre el desempeño del trabajador indicando si desea que continúe o que se de por terminado el contrato de trabajo.

Cuando se comprobare que los documentos aportados y que sirvieren de base al nombramiento fueron alterados, falsificados, etc., o cuando hubiere incurrido, el trabajador, en falsedad al contestar por escrito, datos que fueron válidos para nombrarle se podrá despedir al trabajador dentro del mes siguiente al descubrimiento a la falta de acuerdo al Código de Trabajo.

(Así ADICIONADO por la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995.)

CAPÍTULO V

Pago por Prestaciones por Terminación del Contrato de Trabajo.

"Artículo 15: Salvo lo establecido en este Reglamento Autónomo de Trabajo expresamente, que supera los derechos mínimos garantizados a los funcionarios por el Código de Trabajo, el pago de cesantía se efectuará únicamente en los casos en que las leyes específicamente así lo autoricen o por sentencia firme de los Tribunales competentes del país.

La Junta Directiva a solicitud de la Administración, podrá autorizar el pago de la indemnización correspondiente al auxilio de cesantía al trabajador que renuncie después de haber prestado servicios a la JASEC durante más de veinte años discontinuos o quince en forma ininterrumpida, en este caso, este pago inhibe a la Junta de contratar nuevamente al trabajador que lo reciba.

(Así ADICIONADO por la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995.)

Artículo 16: de acuerdo a lo establecido en el inciso 6) del artículo 12, Capítulo IV. El trabajador de JASEC podrá acogerse en cualquier tiempo, a la terminación del contrato de trabajo de cualesquiera de los dos y no los dos- con motivo de ser cónyuges entre sí o hermanos, sin perjuicio del pago de cesantía, que le correspondan.

(Así ADICIONADO por la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995.)

Artículo 17: El empleado que se retire de la Institución tendrá derecho a recibir un porcentaje de la cesantía laboral que le corresponda, de acuerdo con la siguiente tabla:

Años continuos de servicio	Porcentaje de retiro
10 hasta menos de 11	25%
11 hasta menos de 12	30%
12 hasta menos de 13	35%
13 hasta menos de 14	40%
14 hasta menos de 15	45%
15 hasta menos de 16	50%
16 hasta menos de 17	60%
17 hasta menos de 18	70%
18 hasta menos de 19	80%
19 hasta menos de 20	90%

20 y más	100%
----------	------

De lo dispuesto en este artículo se exceptúan las funcionarias casadas cuyo estado les impida realizar sus tareas en forma normal y los que se retiren de la Junta con motivo de pensión para quienes se establecerá un reglamento especial, también se excluyen quienes incumplan con la Junta sus compromisos de trabajo, becas y/o hayan incurrido en causal de despido.

Se establece que la indemnización por cesantía será de hasta veinte salarios mensuales, entendiéndose por salario mensual el promedio de los pagos mensuales de los últimos seis meses.

En caso de muerte de un trabajador activo y permanente de la Junta, cualquiera que sea su antigüedad tendrá derecho al 75% más del tiempo laborado hasta por un máximo de veinte años.

(Así ADICIONADO por la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995.)

CAPITULO IV

Del régimen de salarios

Artículo 18—Los salarios de los servidores de la Junta, se regirán por lo que establecen las políticas y lineamientos para el sector público y otras disposiciones propias de la administración de la institución.

El pago de los sueldos de los trabajadores se hará semanalmente mediante cheque personal emitido por la contabilidad o dinero efectivo que le entregará a cada servidor o a quien éste autorice en forma escrita en el propio lugar de trabajo.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 12 pasó a ser el 18.)

Artículo 19—Todo servidor que reciba su pago del renglón de salarios fijos tendrá derecho a que se le reconozcan para efectos de aumentos anuales, el tiempo de servicio prestado en otras entidades y dependencias del sector público.

La Junta Directiva de la institución será quien determine y apruebe en cada caso dicho reconocimiento, cuyo trámite lo realizará la Oficina de Personal a solicitud del interesado, aplicando el decreto No 18181-A del 14 de junio de 1988, publicado en "La Gaceta" N° 120 del 23 de junio de 1988.

Este reconocimiento será efectivo a partir del mes inmediato siguiente de su comprobación y aprobación y se hará efectivo .su pago cuando se cuente con el contenido económico necesario.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 13 pasó a ser el 19.)

Artículo 20—Para los fines dichos, el interesado deberá acreditar su antigüedad mediante certificación o documento público idóneo expedido por funcionario competente con clara especificación de fechas y puestos desempeñados En ningún caso se computará como doble el tiempo que en forma simultánea haya servido en dos o más entidades.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 14 pasó a ser el 20.)

CAPITULO V

Del zonaje, desplazamiento y disponibilidad

Artículo 21 —Zonaje

a) El pago de zonaje se aprobará cuando el reclutamiento y la selección de personal profesional y técnico se haga difícil —o que exista peligro de su evasión si ya está trabajando— por razón del monto de los salarios básicos fijado para los correspondientes puestos, según el sistema de clasificación v valoración de puestos, y siempre que entre otras circunstancias se den las siguientes:

- 1) Que el trabajador permanezca durante los días hábiles de trabajo. en el mismo lugar o circunscripción territorial en donde presta sus servicios
- 2) Que la circunscripción territorial en donde se encuentra ubicado el lugar de trabajo no proporcione, en relación con el lugar de su residencia habitual iguales o mejores condiciones de habitación, facilidades de

educación y atención médica para el trabajador y su familia.

3) Que se dé alguna otra circunstancia de tipo excepcional, no corriente en la generalidad de los lugares de trabajo en la gran mayoría de los trabajadores y que no esté incluida en los apartes anteriores

b) El zonaje que se pague a los profesionales en ingeniería que se registrará en todo lo que sea aplicable por las disposiciones aquí contempladas estará sujeta a que el ingeniero deberá prestar servicios en labores de supervisión en obras específicas de construcción o de montaje de maquinaria y equipo. El monto de zonaje será acordado solamente por disposición formal de la Junta y su pago tendrá efecto a partir de la fecha en que la misma lo apruebe y por todo el tiempo que se mantengan las condiciones que motivaron su concesión. El zonaje dejará de pagarse durante los periodos mayores de una semana en los que el trabajador este disfrutando de permiso con o sin goce de sueldo, y cuando esté ausente de la circunscripción territorial respectiva, en funciones de la Junta o en actividades propias.

El trabajador a quien de acuerdo con este capítulo deba pagársele zonaje y preste sus servicios en lugares o proyectos en donde cuente con instalaciones y facilidades para alojamiento y alimentación, tendrá derecho a hacer uso de esas instalaciones y facilidades.

c) En el caso de que la Junta resolviera suspender el pago de una suma acordada por concepto de zonaje, por cuanto dejaron de existir los motivos que originaron su concesión, el trabajador que la disfrutó no podrá alegar derechos adquiridos, ya que el pago se acuerda con motivo de circunstancias particulares y excepcionales de tiempo y de lugar que puedan variar.

ch) La concesión de una suma por concepto de zonaje o La suspensión de la misma. serán tramitadas únicamente por medio de "Acción de Personal"

No se producirá ninguna modificación en el salario del trabajador si no se cumple con lo dispuesto en este párrafo. El acuerdo formal de La Junta que concede una suma por concepto de zonaje será objeto de una cláusula especial en el respectivo contrato escrito de trabajo. En la cláusula deberá consignarse que el trabajador acepta las normas establecidas en este capítulo, especialmente si fuere del suspender el zonaje según lo establecido anteriormente y que también se responsabiliza a devolver, o autorizar a que se deduzcan de su salario en una proporción no mayor del cinco por ciento (5%) del total del mismo, las sumas de dinero que por cualquier circunstancia recibiera por zonaje sin que legal o reglamentariamente le hubieren correspondido.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 15 pasó a ser el 21.)

Artículo 22 —Desplazamiento.

a) El profesional o técnico que sea asignado permanentemente a la realización de trabajos en lugares distintos al de la circunscripción territorial del asiento de su centro funcional como inspección y/o supervisión de obras de construcción. estudios y recopilación de datos en el campo, para la planificación de obras futuras, labores relacionadas con el mantenimiento y control de servicios (no incluidos en el concepto de disponibilidad) y otras actividades similares, tendrá derecho a recibir un sobresueldo por concepto de desplazamiento, siempre que en el ejercicio de sus funciones deba realizar regularmente una jornada de trabajo superior a ocho horas y que otro u otros trabajadores de la misma denominación, aunque fueren de trato distintos no tengan la obligación de desplazarse Podrá pagarse sobresueldo por concepto de desplazamiento al profesional o técnico que ejerza cargo de jefatura formalmente conferido por la Junta y a quien tengan por lo menos doce meses (12 de práctica en el ejercicio específico de La profesión o técnica correspondiente.

b) El profesional o técnico a quien se pague sobresueldo por desplazamiento está en la obligación de realizar giras de trabajo a cualquier lugar del país, por lo que debe estar en disposición de viajar en el momento en que su jefe se lo indique, o según las necesidades del trabajo que le imponga su responsabilidad profesional o técnica Consecuentemente con lo anterior, el profesional o técnico no podrá realizar otras actividades remuneradas o no, fuera de la JASEC que le comprometan determinado tiempo en días y horas, incluyéndose entre estas el ejercicio de actividades docentes en cualquier centro educativo.

c) Para que a un profesional o técnico se le pueda pagar sobresueldo por desplazamiento deberá existir acuerdo formal de la Junta La Junta resolverá a solicitud del respectivo jefe de departamento, ante quien deberá probar el jefe inmediato del trabajador que éste está asignado a trabajos que justifiquen el mencionado pago: asimismo que está en capacidad de asumir la responsabilidad correspondiente y que, en general, se cumple con todas las disposiciones aquí contempladas.

Ch) La solicitud que el jefe de departamento haga para que se pague sobresueldo por desplazamiento a profesionales o técnicos deberá ser acompañada con todos los documentos e información necesarios para justificar el pago, incluyendo el señalamiento del periodo para el que se solicita el mismo, o si es por tiempo no fácil

de prever La solicitud y los documentos deberán enviarse a la Oficina de Personal la que deberá dar su opinión a la Junta.

d) En el caso de que la Junta resolviera suspender el pago de una suma acordada por concepto de desplazamiento, por cuanto dejaron de existir los motivos que originaron su concesión, el profesional o técnico que la disfruto no podrá alegar derechos adquiridos, por cuanto el pago se acuerda con motivo de circunstancias particulares y excepcionales, de tiempo y lugar que pueden variar.

e) El jefe inmediato del profesional o técnico que recibe sobresueldo por desplazamiento debe comunicar a la Oficina de Personal en el momento y a partir de qué fecha han dejado de existir los motivos que originaron el pago de ese sobresueldo, para que se hagan los cambios necesarios en el salario del trabajador.

f) El acuerdo formal de la Junta que concede una suma por concepto de desplazamiento será objeto de una cláusula especial en el respectivo contrato escrito de trabajo En dicha cláusula deberá consignarse que el profesional o técnico acepta las normas aquí establecidas especialmente si fuere del caso suspender el desplazamiento según lo indicado anteriormente y que también se responsabiliza a devolver o autoriza a que se le deduzcan de su salario en una proporción no mayor del cinco por ciento (10%) del total del mismo Las sumas de dinero que por cualquier circunstancia recibiere por desplazamiento sin que legal o reglamentariamente le hubieren correspondido. El profesional o técnico a quien formalmente se haya acordado el pago de sobresueldo por desplazamiento recibirá por tal concepto una suma equivalente al diez por ciento (10%) de su salario base. no teniendo derecho a recibir sobresueldo por otros conceptos, como disponibilidad. zonaje, etc. ni por horas extraordinarias.

El sobresueldo por desplazamiento no se pagará cuando el profesional o técnico no esté desempeñando las funciones que originaron el pago. Excepción hecha de las vacaciones e incapacidades para trabajar por enfermedad o accidente.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 16 pasó a ser el 22.)

Artículo 23 —Disponibilidad.

a) El profesional o técnico que sea asignado a un trabajo en el que se requiera estar en la condición de disponibilidad. tendrá derecho a que se le pague un sobresueldo por concepto de disponibilidad, siempre que en el ejercicio de sus funciones deba emplear tiempo adicional a su jornada ordinaria de trabajo.

b) No podrá pagar sobresueldo por concepto de disponibilidad al profesional que tenga menos de un año de trabajar específicamente en la profesión o técnica correspondiente. Podrá existir excepción con lo dispuesto anteriormente. En los casos de profesionales que teniendo más de dos años de haberse recibido a su vez tengan conocimientos y experiencias requeridas para atender el trabajo que se relaciona con la disponibilidad, todo a juicio de los respectivos jefes de departamento.

c) En casos especiales no contemplados en la definición del concepto "disponibilidad". en forma total o parcial, al profesional o técnico que aún no trabajando en labores de mantenimiento u operación, tenga necesariamente que estar disponible, siempre que se den todas las demás circunstancias previstas en este Artículo.

ch) El profesional o técnico que adquiriera el compromiso formal de realizar los trabajos que originan y justifican el pago de sobresueldo por disponibilidad, está obligado durante ese período de disponibilidad a cumplir con las siguientes normas:

1) Proporcionar a su jefe y a las dependencias y personas que lo puedan necesitar, el número de teléfono y dirección de su domicilio habitual y el o los lugares en donde pueda ser localizado fácilmente cuando no se encuentren en su domicilio.

2) Estar en condiciones y capacidad de acudir a realizar su trabajo en el día, hora y lugar en que se le necesite.

3) Abstenerse de participar en cualquier actividad remunerada o no, fuera de la JASEC. que le impida cumplir con las obligaciones contraídas en su condición de profesional o técnico en disponibilidad, incluyendo entre ellas el ejercicio de actividades docentes en cualquier centro educativo.

d) Para que a un profesional o técnico se le pueda pagar disponibilidad deberá existir acuerdo formal de la Junta, la que resolverá a solicitud del respectivo jefe de departamento ante quien deberá probar el jefe inmediato del trabajador que está asignado a trabajos que justifican el mencionado pago. asimismo que está en capacidad de asumir la responsabilidad correspondiente y que. en general -r cumple con todas las disposiciones aquí contempladas.

e) La solicitud que el jefe de departamento haga para que se pague sobresueldo por disponibilidad a un profesional o técnico, deberá ser acompañada de todos los documentos e información necesarios para justificar el pago, incluyendo el señalamiento del periodo para el que se solicita el mismo o bien si es por tiempo no fácil de proveer. La solicitud y los documentos deberán enviarse a la Oficina de Personal, el que con su opinión los remitirá a la Junta para su resolución.

f) En el caso de que la Junta resolviera suspender el pago de una suma acordada por concepto de disponibilidad. por cuanto dejaron de existir los motivos que originaron su concesión, el profesional o técnico que la recibió no podrá alegar derechos adquiridos, dado que el pago se acuerda con motivo de circunstancias particulares y excepcionales de tiempo y de lugar que puedan variar.

g) Cuando dejen de subsistir los motivos que originaron el pago de sobresueldo por disponibilidad, el jefe inmediato lo comunicará a la Oficina de Personal para que se hagan los cambios necesarios en el salario del profesional o técnico que lo está recibiendo.

h) El acuerdo formal de la Junta que concede una suma por concepto de disponibilidad será objeto de una cláusula especial en el respectivo contrato escrito de trabajo. En la cláusula deberá consignarse que el trabajador acepta las normas establecidas en este capítulo y que también se responsabiliza a devolver o autorizar a que se le deduzcan de su salario en una proporción no mayor del cinco por ciento (5%) del total del mismo, las sumas de dinero que por cualquier circunstancia recibiere por disponibilidad sin que legal o reglamentariamente le hubieren correspondido.

i) El profesional o técnico a quien formalmente de acuerdo con este Artículo se haya concedido el pago de sobresueldo por disponibilidad, por tal concepto una suma igual a la que ya reciben otros trabajadores en las mismas condiciones de disponibilidad. Si no hay otros trabajadores de la misma clasificación que reciban este sobresueldo, la fijación del monto la hará la Junta de acuerdo con el trabajador guardando en este caso la relación con el monto que se pague a otros trabajadores de distinta clasificación.

j) El sobresueldo por disponibilidad no se pagará cuando el trabajador no esté desempeñando las funciones que originaron ese pago. excepción hecha de las vacaciones e incapacidad por enfermedad o accidente.

k) El trabajador que reciba sobresueldo por disponibilidad no tendrá derecho a que se le agreguen sobresueldos por otros conceptos como desplazamiento, zonaje, etc.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 17 pasó a ser el 23.)

CAPITULO VI

De las vacaciones

Artículo 24 - Los servidores gozarán de vacaciones anuales las cuales serán irrenunciables y obligatorias Como excepción con lo anterior los servidores que realicen labores que no sean pesadas, insalubres ni peligrosas y que exijan continuidad, por la índole de las necesidades que satisfagan, el servidor podrá consentir a solicitud de la administración, en continuar prestando sus servicios durante el periodo de vacaciones En tal caso el trabajo realizado se remunerará con el doble del salario que ordinaria o extraordinariamente le corresponda, para ello la Junta proveerá anualmente los recursos necesarios.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 18 pasó a ser el 24.)

Artículo 25 —Todos los servidores disfrutarán de vacaciones anuales en la siguiente proporción:

- a) De. los primeros cinco periodos de labor continua: 15 días hábiles
- b) Del sexto al noveno periodo anual de trabajo continuo: 2 días hábiles
- c) Del décimo periodo anual de trabajo continuo en adelante: 30 días.

Para estos efectos se computará el tiempo servido en otras instituciones o dependencias estatales, de conformidad con lo establecido en el Artículo 13 del presente Reglamento.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 19 pasó a ser el 25.)

Artículo 26 —El derecho a la vacación anual se tiene cuando el servidor haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas de labor continua, sin embargo si por cualquier causa el servidor no hubiere completado dicho plazo tendrá opción a disfrutar vacaciones proporcionales en el tanto que corresponda, por cada mes trabajado a criterio de su inmediato superior.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 20 pasó a ser el 26.)

Artículo 27 —Las vacaciones anuales se interrumpen únicamente en los siguientes casos:

- a) Por accidente comprobado
- b) Por enfermedad comprobada
- c) Por razones imperiosas del servicio que brinda la dependencia donde el servidor labora, debidamente fundadas y comprobadas
- d) Por lo dispuesto por este reglamento en lo relativo a licencias con goce de salario

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 21 pasó a ser el 27.)

Artículo 28 —El superior inmediato fijará la época en que sus subalternos puedan disfrutar de sus vacaciones, debiendo hacerlo dentro de las quince semanas posteriores en que cumplan las cincuenta semanas de servicio continuo, para que no se altere la buena marcha de las funciones encomendadas, ni sufra menoscabo la efectividad del descanso Transcurridas las quince semanas a las que se refiere el párrafo anterior y dentro de los tres meses siguientes, el trabajador deberá gestionar por escrito el disfrute de sus vacaciones, bajo pena de prescripción del derecho si así no lo hiciera.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 22 pasó a ser el 28.)

Artículo 29 —A juicio de la administración podrán acumularse las vacaciones cuando ello tienda a garantizar el mejor servicio público.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 23 pasó a ser el 29.)

Artículo 30—Sin perjuicio del derecho que asiste a los servidores en forma ininterrumpida sus vacaciones, los jefes de común acuerdo con éstos, podrán convenir

en fraccionarlas en dos periodos, siempre que no se perjudique la continuidad y eficiencia del servicio.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 24 pasó a ser el 30.)

Artículo 31 —Para efectos de la compensación de vacaciones, la misma se hará respetando la siguiente proporción:

- a) Para empleados con derecho a treinta días de disfrute se compensará máximo doce días
- b) Para empleados con derecho a veintidós días de disfrute, se compensará como máximo ocho días
- c) Para empleados con derecho a quince días de disfrute, se compensará como máximo cuatro días

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 25 pasó a ser el 31.)

Artículo 32—Para el cómputo efectivo del tiempo de trabajo, no se tomará en cuenta las licencias con goce de salario ni el tiempo que el servidor hubiese estado incapacitado para trabajar por razón de enfermedad o accidente de trabajo.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 26 pasó a ser el 32.)

CAPITULO VII

Del descanso semanal y días feriados

Artículo 33.—Los servidores de la Junta disfrutarán de un día de descanso después de cada semana, o de cada seis días de trabajo continuo, no obstante lo anterior y a fin de

preservar los principios fundamentales del servicio público tales descansos podrán ser otorgados en forma acumulativa mensual.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 27 pasó a ser el 33.)

Artículo 34 —Son hábiles para el trabajo todos los días del año, menos los siguientes que se considerarán feriados con goce de salario: 1° de enero, 11 de abril, jueves y viernes santos. 19 de marzo. 1° de mayo, Corpus Christi, 29 de junio. 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 15 de setiembre. 12 de octubre, 8 y 25 de diciembre.

No obstante lo anterior los trabajadores pueden ser llamados a laborar durante esos días. con el derecho de la remuneración extraordinaria correspondiente.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 28 pasó a ser el 34.)

CAPITULO VIII

De las obligaciones de los servidores

Artículo 35 —Además de lo dispuesto por la Ley General de la Administración Pública, el Artículo 71 del Código de Trabajo y otras disposiciones reglamentarias. son obligaciones de los servidores:

- a) Desempeñar su labor con la capacidad, interés y diligencia que el cargo requiera a efecto de lograr mayor eficiencia en el servicio que presta.
- b) Cumplir estrictamente con las disposiciones fijadas en el presente reglamento y los demás que rigen la Junta.
- c) Cumplir con la mayor diligencia las órdenes de sus superiores, auxiliando en su trabajo a cualquiera de los demás servidores cuando su jefe o quien lo represente lo solicite, siempre que las labores de auxilio sean compatibles con su puesto y aptitudes.
- d) Atender con eficiencia, afán de servicio y cortesía al público que acuda a las dependencias de la Junta, así como guardar a sus jefes, compañeros, subalternos y

demás funcionarios la consideración y respeto debidos de modo que no se originen quejas justificadas por mal servicio, desatención, maltrato o irrespeto

e) Observar los hábitos de higiene universalmente aceptados y presentarse correctamente vestido o uniformado durante las horas de trabajo, acorde con su cargo. según el lugar donde preste sus servicios.

f) Desempeñar con dignidad su cargo y realizar todos sus actos guardando una conducta conforme con MI posición, en resguardo del buen. nombre y prestigio de la institución

g) Guardar la más absoluta reserva en los asuntos privados de la Junta, así como la debida discreción en lo relacionado con su trabajo, cuando así se requiera por la naturaleza de sus labores o en virtud de disposiciones legales o especiales El funcionario tiene la obligación de denunciar ante quien con responda los hechos incorrectos o delictuosos que sean de su conocimiento.

h) Responder por los objetos, máquinas, herramientas y demás útiles que tenga bajo su responsabilidad, velar porque no sufran más deterioro que el normal por causa de su correcto uso.

i) Entregar a su superior inmediato constancia del tiempo empleado en visitas a las instituciones aseguradoras, por motivo de atención médica para que este los haga llegar a la oficina de personal.

j) Someterse periódicamente a reconocimiento medico para comprobar que en padece incapacidad para el buen desempeño de sus labores o de alguna enfermedad profesional o contagiosa a solicitud del servicio médico de la empresa o de algún organismo oficial de salud pública o de seguridad social.

k) Hacer del conocimiento de su superior jerárquico las sugerencias que estime necesarias para evitar o prevenir daños o perjuicios a los intereses de la institución, a sus compañeros de trabajo o a las personas que eventualmente se encuentran en las oficinas donde prestan servicios

l) Cumplir estrictamente con las disposiciones de los reglamentos de gastos de viaje, organización y uso del servicio de transporte para los funcionarios de la Junta

m) Acatar y hacer cumplir en su caso las medidas que tiendan a evitar el acontecimiento de accidentes de trabajo enfermedades profesionales.

n) Cumplir con lo dispuesto en los reglamentos o circulares emitidos por la Junta Directiva y administración, con las medidas disciplinarias establecidas en este reglamento y oirás leyes conexas.

El incumplimiento de estas obligaciones serán sancionadas de acuerdo con su gravedad

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 29 pasó a ser el 35.)

Artículo 36 —Además de las contempladas en el Artículo anterior y en otros de este reglamento, los jefes de dirección, departamento, oficina, unidad o cuadrilla, tendrán las siguientes obligaciones:

a) Supervisar las labores de los servidores bajo su dirección y velar porque gocen de las condiciones adecuadas para el buen desempeño de las mismas.

b) Informar a su superior inmediato periódicamente sobre la marcha de su dependencia y en forma inmediata cuando ocurran hechos extraordinarios, que requieran pronta atención

c) Cuidar la disciplina y la asistencia de los servidores bajo su responsabilidad e informar al superior inmediato de las irregularidades que en uno u otro aspecto se presenten.

d) Velar para que sus subalternos con esmero y cuidado cumplan con el correcto empleo y mantenimiento del equipo que está a su cargo y reportar de inmediato a su superior inmediato cualquier descuido o anomalía que surja al respecto.

e) Cuidar que los servidores lleven al día y en debida forma las labores que e les time asignadas dictando las instrucciones que juzgue convenientes para que el trabajo se realice eficientemente.

f) Abstenerse de ejercer represalias contra sus subalternos de orden político electoral o que implique violación de cualquier otro derecho que conceden las leyes, reglamentos y circulares.

g) Informar a la oficina de personal, oportunamente la falta en que incurran sus subordinados La omisión de dicha información será considerada falta grave.

h) Cumplir con los cometidos de las funciones a su cargo que le hayan sido asignadas, con las medidas disciplinarias establecidas en este reglamento y otras leyes conexas

El incumplimiento de estas obligaciones serán sancionadas de acuerdo con su gravedad

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 30 pasó a ser el 36.)

CAPITULO IX

De las prohibiciones a los servidores

Artículo 37 —Además de lo dispuesto por la Ley General de la Administración Pública, el Artículo 62 del Código de Trabajo y otras disposiciones legales, queda absolutamente prohibido a los servidores:

- a) Ocupar tiempo dentro de las horas de trabajo para atender asuntos de negocios ajenos a las labores que le han sido encomendadas.
- b) Llegar e iniciar labores en estado de ebriedad, oloroso, tomar licor y hacer uso o ingerir cualquier otro tipo de drogas o estupefacientes sin prescripción médica.
- c) Fomentar tertulias con compañeros de trabajo o con particulares con evidente descuido de su trabajo, leer periódicos o revistas u otro tipo de impresos cuya lectura sea extraña a su labor. Proferir palabras y visajes que riñan con la moral.
- d) Hacer uso excesivo de los teléfonos de la institución, con perjuicio del servicio telefónico o del trabajo a su cuidado.
- e) Hacer comentarios o publicaciones que puedan desprestigiar o dañar el buen nombre de la institución u de cualquiera de sus funcionarios o empleados.
- f) Recibir gratificaciones o recompensas de cualquier naturaleza por servicios prestados como servidores públicos o que emanen de su intervención como tal.
- g) Usar bienes y servicios de la institución con objeto distinto de aquel al que normalmente estén destinados.
- h) Distraer con cualquier clase de juego o broma a sus compañeros de trabajo que puedan interrumpir su atención en el desempeño de sus labores o quebrantar las normas de cordialidad y de mutuo respeto que deben imperar en los lugares de trabajo.
- i) Hacer uso indebido del caigo que desempeña para obtener ventajas de cualquier índole, ajenas a las prerrogativas propias e inherentes a su condición de funcionarios públicos.

j) Hacer durante el trabajo propaganda político - electoral o contraria a las instituciones democráticas del país o ejecutar cualquier otro acto que signifique coacción de las libertades que establece la Constitución Política de Costa Rica.

k) Salvo los casos, previamente autorizados por la administración de la junta, no se podrán realizar colectas, rifas o ventas de objetos dentro de los locales donde prestan sus servicios y menos en horas de trabajo.

l) Ausentarse del centro de trabajo sin causa justificada o sin permiso del superior.

ll) No cumplir con lo dispuesto en los reglamentos o circulares emitidas por la Junta Directiva y la administración.

m) Alterar o sustraer las tarjetas u hojas de asistencia, marcar la tarjeta de otro servidor o consentir que otra persona la marque por él.

n) No contraer deudas adquiridas por alimentación o por pasajes en aquellos lugares donde la institución haya reconocido esos gastos.

ñ) Prolongar innecesariamente las entrevistas o demorar el trámite de asuntos a su cargo, sin causa justificada.

o) Queda prohibido ocasionar daño, destrucción o pérdida intencional comprobada de los objetos, máquinas, herramientas y demás útiles de uso bajo custodia del trabajador para el normal desempeño de sus funciones.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 31 pasó a ser el 37.)

CAPITULO X

De los derechos de los servidores

Artículo 38 —Además de lo dispuesto por la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, leyes conexas y demás disposiciones reglamentarias, son derechos de los trabajadores:

a) Permanecer en la propiedad de sus cargos salvo que incurran en causal de despido, según lo establece el Código de Trabajo y el presente reglamento, o por reducción forzosa de servicios, debidamente comprobados.

- b) Tener acceso a su expediente personal, así como solicitar certificación o fotocopia de los documentos en él contenidos, bajo el debido control de la administración.
- c) Ser evaluado en forma objetiva en los periodos de prueba y conocer los respectivos informes.
- d) Solicitar la revisión de su puesto toda vez que considere que sus funciones han variado permanente y sustancialmente en concordancia con lo establecido en la ley.
- e) Ser beneficiario del programa de becas que permite la superación personal y capacitación para el mejor cumplimiento de sus deberes.
- f) Ser acreedor a ascensos, calificación o reasignación del puesto cuando reúna los requisitos necesarios, movimiento que deberá hacerse efectivo a más tardar en el periodo siguiente del presupuesto ordinario de conformidad con lo que establece el presente reglamento.
- g) Ser excarcelado en aquellos casos en que los trabajadores, en horas de labores y en funciones de su cargo, conduciendo normalmente vehículos de la junta o alquilados por esta. se vean privados de su libertad con motivo de accidente de tránsito. la Junta cubrirá la fianza correspondiente a efecto de que puedan obtener su libertad a la mayor brevedad posible.
- h) Recibir el pago del valor de la licencia de manejo de vehículo siempre que sean contratados como chófer o que una de sus funciones sea conducir vehículos automotores
- i) Plantear formal reclamo ante el jefe inmediato por resoluciones que le afecten
- j) Recibir como estímulo no salarial un reconocimiento por cumplimiento de 5, 10, 15, 20 y 25 años de servicio a la Junta.
- k) Recibir estímulos no salariales por participar en actividades deportivas, culturales, como parte de equipos, etc. que representa a la Junta.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 32 pasó a ser el 38.)

Artículo 39 —Todo servidor que por motivo de recargo de funciones sustituyere a otros. recibirá como retribución la diferencia resultante entre los salarios base de la plaza que ocupa y la que asume por recargo, manteniendo constante su retribución actual por concepto de anualidades.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 33 pasó a ser el 39.)

Artículo 40—Se podrá conceder licencia con goce de salario siempre y cuando los permisos no excedan de un mes por año. al servidor, miembro de juntas directivas de organizaciones nacionales o de segundo grado, de carácter cooperativo, solidarista. sindical, operando debidamente autorizado por y dentro de la institución, para que se dediquen a actividades propias de su organización.

Este hecho queda limitado a una persona por organización y se hará efectivo por disposición de la administración general, a solicitud escrita de la entidad respectiva y previa notificación a la oficina de personal y a la jefatura inmediata.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 34 pasó a ser el 40.)

Artículo 41 —Se procederá a la reducción forzosa de servicios solo en situaciones de falta de fondos o bien para conseguir un servicio público eficiente.

Permanecerán en su puesto aquellos funcionarios que, hayan demostrado su capacidad y eficiencia, asimismo se tendrá en cuenta para los fines anteriores, la calidad, antigüedad y carácter, la conducta, las aptitudes y demás condiciones que resulten en la calificación de los servicios.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 35 pasó a ser el 41.)

Artículo 42—La Junta proveerá anualmente de dos pares de zapatos con suela de hule sin clavos a operadores de planta, ayudantes, guardapresas y tanques. mecánicos y ayudantes, trabajadores de taller, choferes, ayudantes de liniero. auxiliares de bodega, conserjes, lectores, inspectores y demás personal ore por la índole de su trabajo así lo requieran, de acuerdo con el criterio de la oficina de personal

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 36 pasó a ser el 42.)

Artículo 43 —La Junta proveerá de capas impermeables, paraguas y botas de hule a los trabajadores que realicen labores a la intemperie, las cuales se entregarán cada dos años, o antes si se justifica.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 37 pasó a ser el 43.)

Artículo 44—La Junta proveerá dos uniformes por año a sus empleados; dichos uniformes deberán llevar con claridad las siglas de la Junta (JASEC) Será obligatorio el uso del uniforme completo durante el tiempo que presten sus servicios, siendo responsabilidad de cada trabajador el cuidado del mismo.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 38 pasó a ser el 44.)

Artículo 45—La Junta pagará los viáticos con los montos establecidos por la Contraloría General de la República Se reconocerá este pago fuera del área geográfica determinada por un radio de 15 kilómetros con origen en las oficinas centrales de la Junta Lo no contemplado en este Artículo se regirá por lo establecido por el ente contralor.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 39 pasó a ser el 45.)

Artículo 46.—Todo trabajador por cada cinco años de trabajo efectivo tendrá derecho a que se le reconozca un 5% sobre su salario pase.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 40 pasó a ser el 46.)

CAPITULO XI

Junta Relaciones Laborales

Artículo 47.—La Junta de Relaciones Laborales será la encargada de velar per el fiel cumplimiento y correcta aplicación del presente Reglamento Autónomo de Trabajo

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 41 pasó a ser el 47.)

Artículo 48.—La Junta de Relaciones Laborales estará integrada de la siguiente forma:

- i) Un representante de la Junta Administrativa quien la presidirá.
- ii) Un representante de la Administración Superior.
- iii) El jefe de la Oficina de Personal que será el secretario.
- iv) Un representante de los operadores de planta y patios de interruptores, un representante de los linieros y un representante del personal administrativo, electos todos una vez cada dos años por elección directa de los respectivos grupos laborales.

El representante de la Junta Administrativa deberá designarse anualmente.

(Así REFORMADO PARCIAL Y EXPRESAMENTE por la Sesión N° 2543 de 20 de setiembre de 1990, publicada en La Gaceta N° 191 de 09 de octubre de 1990.)

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 42 pasó a ser el 48.)

Artículo 49 —En cuanto al procedimiento interno de la Junta de Relaciones Laborales, cabrán los recursos ordinarios de:

- 1) Revisión, admisible antes de la aprobación del acta respectiva y en caso de acuerdos no firmes.

2) Revocatoria.

3) Apelación.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 43 pasó a ser el 49.)

Artículo 50. La Junta de Relaciones Laborales se reunirá cada vez que sea necesario de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 48 de este reglamento. La convocatoria la hará el presidente o tres de sus miembros.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 44 pasó a ser el 50.)

Artículo 51. La Junta de Relaciones Laborales conocerá sobre todos aquellos asuntos que le planteen los trabajadores, en forma individual o a través de sus organizaciones y que se refieran a violaciones expresas de sus derechos por parte de sus superiores inmediatos, al Reglamento Autónomo o a la legislación vigente.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 45 pasó a ser el 51.)

Artículo 52. Cuando un funcionario se encontrare inconforme por resoluciones o actuaciones de su superior inmediato, podrá elevar el asunto ante él, quien resolverá en un término no mayor a los tres días hábiles.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 46 pasó a ser el 52.)

Artículo 53. No estando de acuerdo el funcionario con lo dispuesto por el superior inmediato podrá elevar el asunto ante el administrador quien resaliera en un término no mayor a los tres días hábiles

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 47 pasó a ser el 53.)

Artículo 54.—De estar en desacuerdo con la resolución del administrador. el o los trabajadores elevarán el asunto a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, organismo que resolverá mediante investigación administrativa formal de documentos o pruebas, y de ser necesario con la comparecencia de las partes en conflicto, en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 48 pasó a ser el 54)

Artículo 55.—La resolución que dicte la Junta de Relaciones Laborales será puesta en conocimiento de la Junta Administrativa, asimismo, se consignará en el expediente respectivo.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 49 pasó a ser el 55.)

Artículo 56.—La Junta Administrativa resolverá de acuerdo con sus potestades.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 50 pasó a ser el 56.)

Artículo 57.—Cuando por cualquier circunstancia se produzca empate en las votaciones de la Junta de Relaciones Laborales, se someterá de nuevo a votación De persistir tal situación se comunicará dicha circunstancia a la Junta Administrativa quien será la que en definitiva resuelva, todo de conformidad con lo estipulado en el Artículo anterior.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 51 pasó a ser el 57.)

CAPITULO XII

Del concurso interno y externo

Artículo 58—Los puestos vacantes o a crear serán llenados de preferencia por medio de selección interna y se tomará en cuenta a los trabajadores de la institución nombrados en propiedad. No obstante lo anterior y dependiendo de las necesidades institucionales se podrá recurrir al concurso externo No podrá exigirse al solicitante de una plaza vacante requisitos que no sean indispensables para el desempeño de la misma.

En los concursos internos únicamente podrán participar tanto los trabajadores de la institución nombrados en propiedad como los interinos o sustitutos con no menos de seis meses de prestar sus servicios.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 52 pasó a ser el 58.)

(Así REFORMADO PARCIAL Y EXPRESAMENTE por la Sesión N° 3087 de 08 de setiembre de 2003, publicada en La Gaceta N° 206 de 27 de octubre de 2003, la presente reforma se hizo al presente artículo en virtud de que al corre numeración el artículo 52 que hace mención la presente Sesión no tiene relación con los concursos internos, por lo que la reforma se realizó al anterior artículo 52 que ahora es el 58.)

Artículo 59. Se entiende por concurso interno, aquellas convocatorias que realice la administración con el objeto de recibir ofertas de servicios profesionales o de otra naturaleza para ocupar una determinada plaza o puesto. En este caso participarán únicamente los funcionarios de la institución nombrados en propiedad.

Los aspirantes a ocupar un puesto vacante en la institución antes de la presentación de las pruebas de aptitud, cuando este sea requisito indispensable según este reglamento, u en todo caso antes de su nombramiento deberán comprobar, por medio de documentos válidos, que satisfacen los requisitos establecidos en la especificación

de los puestos correspondientes, y en las disposiciones legales y o reglamentarias aplicables. Para los efectos de lo anteriormente citado. la oficina de personal determinará las equivalencias de los requisitos indicados en las especificaciones de los puestos.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 53 pasó a ser el 59.)

Artículo 60. En los casos de concurso interno, la oficina de personal divulgará en forma escrita y en los lugares de mayor afluencia de personal, la categoría, requisitos, salario y toda la información que sobre el puesto resultare de interés, igualmente señalará el plazo para la recepción.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 54 pasó a ser el 60.)

Artículo 61. Se entenderá como concurso externo, la invitación que haga la administración a todas aquellas personas que no sean funcionarios de JASEC a efecto de que presenten ofertas de servicios para los puestos requeridos. Excepto que se cuente con registro de elegibles Este procedimiento de escogencia de personal será utilizado cuando un concurso interno haya sido declarado desierto. La convocatoria respectiva se hará a través de la prensa nacional.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 55 pasó a ser el 61.)

CAPITULO XIII

De la promoción interna, traslados y permutas

Artículo 62 —Los ascensos a grado inmediato superior dentro de la misma actividad o serie, los podrán recomendar los jefes tomando en cuenta el adecuado desempeño de las funciones de los servidores, su antigüedad y cualquiera otros factores, y se hará siempre que los aspirantes llenen los requisitos establecidos en el manual descriptivo de puestos, para cada clase que va a ser promovido y cuando exista una plaza vacante.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 56 pasó a ser el 62.)

Artículo 63—Los traslados y permutas temporales o definitivas se regirán por las siguientes normas:

a) En caso de puestos de igual clase y remuneración o de puestos de clase diferente pero igual remuneración, serán acordados por el administrador a solicitud de los respectivos jefes.

b) Cuando se trate de traslados definitivos en puestos de clase diferente y mayor categoría, se apocarán las normas del Artículo 55 de este reglamento.

En estos casos la remuneración será el sueldo base de la categoría y demás derechos consolidados.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 57 pasó a ser el 63.)

Artículo 64—Toda reclasificación, reasignación y revaloración compleja será hecha por la Junta, quien podrá solicitar el asesoramiento de la Dirección General de Servicio Civil. Las revaloraciones se aplicarán cuando hayan fondos disponibles o en el periodo presupuestario inmediato siguiente. No se atenderán solicitudes de reasignación y revaloración antes de seis meses después de la última excepto por imperativo legal en el caso de revaloraciones.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 58 pasó a ser el 64.)

Artículo 65—Para los empleados y funcionarios que estén sujetos a trabajar en caso de emergencia y para evitar perjuicios al interés público y a los activos de la Junta, así como reparar daños por fuerza mayor caso fortuito, tendrán derecho a rotación y hasta por un año como otros empleados y funcionarios de la Junta manteniendo su salario.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 59 pasó a ser el 65.)

CAPITULO XIV

Del registro de asistencia

Artículo 66. El registro de asistencia y otras disposiciones disciplinarias se llevarán por medio de tarjetas individuales que cada servidor deberá marcar personalmente mediante reloj u otro sistema similar. Queda excluidos de marcar el administrador, subadministrador, Auditor interno y empleados de confianza.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 60 pasó a ser el 66.)

Artículo 67 —El administrador podrá autorizar el retiro de la tarjeta de registro de asistencia como estímulo a funcionarios distinguidos. La misma será con base en antigüedad, puntualidad, eficiencia, grados de creatividad, iniciativa e interés demostrado.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 61 pasó a ser el 67.)

Artículo 68.—Las marcas en las tarjetas de asistencia, deberán hacerse con el debido cuidado y solamente por el servidor a quien corresponda, de manera que queden impresas con claridad toda vez que las marcas defectuosas, contusas o manchadas que no se deban a desperfecto del reloj se tendrán como no hechos.

Salvo prueba en contrario o en los casos previstos por este reglamento, la omisión de una marca en la tarjeta, hará presumir la inexistencia de la misma y se considerará como abandono de labores al inicio o al final de la jornada.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 62 pasó a ser el 68.)

Artículo 69 —El servidor que marque tarjetas o registros de asistencia que no le correspondan incurrirá en falta grave.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 63 pasó a ser el 69.)

Artículo 70 —Toda justificación por ausencia, llegada tardía u otras situaciones irregulares, deberá ser presentada a más tardar al día siguiente a la falta o aquel en que cesó el impedimento, debidamente firmada por el interesado y con el visto bueno del jefe respectivo, quien resolverá sobre su aceptación o no. caso contrario, la ausencia o llegada tardía se tendrá por injustificada.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 64 pasó a ser el 70.)

Artículo 71—Las llegadas tardías injustificadas que excedan de quince minutos impedirán al trabajador laborar en la jornada correspondiente y serán sancionadas como ausencias injustificadas

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 65 pasó a ser el 71.)

Artículo 72.—La oficina de personal elaborará en los primeros ocho días hábiles de cada mes el respectivo reporte de acuerdo con la información que disponga el último día del mes calendario con base en el cual procederá a aplicar las medidas disciplinarias correspondientes.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 66 pasó a ser el 72.)

Artículo 73 —Sanciones: Para efectos de sanción, las faltas en que incurran los

servidores se clasifican como leves, graves y muy graves, según la importancia o trascendencia de las mismas.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cual el artículo 67 pasó a ser el 73.)

Artículo 74—Se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación oral.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión del trabajo sin goce de salario por ocho días.
- d) Despido sin responsabilidad patronal.

Las anteriores sanciones se aplicarán atendiendo a la gravedad de la falta y se dejará constancia de ella en el expediente del servidor, junto con los documentos respectivos.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 68 pasó a ser el 74.)

Artículo 75 —La amonestación oral se aplicará en los siguientes casos:

- a) Cuando el servidor cometa alguna falta leve u las obligaciones que le impone su relación de servicio
- b) En casos expresamente previstos por este reglamento.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 69 pasó a ser el 75.)

Artículo 76 —La amonestación escrita se aplicará:

- a) Cuando incurra en falta grave que no dé mérito a sanción mayor.

b) Por infracción a cualquiera de las prohibiciones contempladas en los incisos a), c), d), e), h) y k) del Artículo 31 del presente reglamento.

c) Cuando habiéndose advertido en forma oral al servidor, incurra nuevamente en la misma falta, u otra de rango similar.

d) En los casos previstos en este reglamento y otras disposiciones disciplinarias de la administración

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 70 pasó a ser el 76.)

Artículo 77.—Se aplicará la suspensión del trabajo hasta por un máximo de ocho días sin goce de salario en los siguientes casos:

a) Cuando el servidor después de haber sido amonestado por escrito, incurra nuevamente en la falta que motivó dicha sanción.

b) Cuando el trabajador incurra en falta grave que no de mérito para el despido salvo que estuviera sancionado de manera especial por otras disposiciones reglamentarias

c) Cuando estando la falta contemplada dentro de las causales de despido. El administrador discrecionalmente y en atención a consideraciones tales como antigüedad, calidad de servicios y méritos determine la conveniencia de no despedir al servidor.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 71 pasó a ser el 77.)

Artículo 78 —Las amonestaciones orales y escritas las hará el jefe inmediato en consulta con la oficina de personal La suspensión la hará el jefe inmediato en consulta con las oficinas del personal y la administración. El despido sin responsabilidad patronal será recomendado por el administrador ante la Junta Directiva. la cual decidirá Previo a la suspensión de servicios sin responsabilidad patronal, se seguirá el procedimiento establecido sobre este particular en la Ley General de la Administración Pública. Código de Trabajo, leyes conexas y Reglamentos Todo lo concerniente al procedimiento establecido en la citada ley instruirá a la oficina de personal de la institución.

De acuerdo con la gravedad de los hechos íDiputados al servidor, la institución podrá separarlo sin goce de salario en ejercicio de sus funciones, por un periodo no mayor de quince días hábiles En el evento de que no se demuestre las falta del funcionario, deberán pagársele los .salarios que ha dejado de percibir.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 72 pasó a ser el 78.)

Artículo 79 —El despido se efectuará sin responsabilidad para JASEC en los siguientes casos:

- a) Cuando el servidor incurra en cualquier falla grave de acuerdo con las causales, que señala el Artículo 81 del Código de Trabajo.
- b) Por las causas especialmente previstas por este reglamento.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 73 pasó a ser el 79.)

CAPITULO XV

De las llegadas tardías y ausencias

Artículo 80—El trabajador deberá presentarse al lugar de trabajo que si le haya asignado u la hora indicada para el inicio de su jornada La ausencia de marca en la tarjeta de asistencia o cualquier otro sistema de control legalmente establecido se considerará como una ausencia, salvo prueba en contrario.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 74 pasó a ser el 80.)

Artículo 81 —Se considerará llegada tardía la presentación al lugar de trabajo en horas de la mañana, de la tarde o de la noche, después de cinco minutos de la hora señalada para el comienzo de las labores, todo lo anterior en concordancia con lo que al respecto establece el presente reglamento El trabajador que se presente con un

tiempo mayor a lo estipulado, en el presente Artículo deberá justificarlo ante su jefe inmediato, la reincidencia de esta falta en el mismo mes calendario se considerará como falta grave.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 75 pasó a ser el 81.)

Artículo 82 --Las llegadas tardías injustificadas a partir de la hora de entrada que no excedan de quince minutos en que incurra el trabajador al final de un mismo mes calendario se sancionarán de la siguiente forma:

- a) Por cuatro llegadas tardías, amonestación verbal.
- b) Por cinco llegadas tardías, amonestación escrita.
- c) Por seis llegadas tardías, suspensión del trabajo sin goce de salario.
- d) Por ocho llegadas tardías, suspensión sin goce de salario hasta por ocho días.
- e) Por nueve o más llegadas tardías, despido sin responsabilidad para JASEC.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 76 pasó a ser el 82.)

Artículo 83 —Se considerará ausencia la inasistencia al trabajo o la llegada tardía injustificada de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 76 de este reglamento.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 77 pasó a ser el 83.)

Artículo 84.—La ausencia injustificada al trabajo al final de un mismo mes calendario, se sancionará de la siguiente manera:

- a) Por una ausencia, suspensión hasta por dos días.
- b) Por una ausencia y media consecutiva o alternas o dos ausencias alternas. suspensión hasta por ocho días.

c) Por dos ausencias consecutivas y/o más de dos ausencias alternas, despido sin responsabilidad patronal.

La información requerida para estas sanciones será la que se indica en el Artículo 66 del presente reglamento.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 78 pasó a ser el 84.)

Artículo 85.—Las ausencias por enfermedad que no excedan de dos días, sólo se justificarán cuando medie certificado médico extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social, por el Instituto Nacional de Seguros o por médico particular, en cualquiera de los casos no devengarán salario.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 79 pasó a ser el 85.)

Artículo 86.—En casos muy calificados, los jefes de oficina, departamento y dirección, podrán justificar las ausencias hasta por dos días que no sean por la capacidad del servidor quien no debe ganar el salario correspondiente a los unas no trabajados, las ausencias mayores requerirán de la aprobación del administrador. según lo dispone el inciso b), del Artículo 84 del presente reglamento.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 80 pasó a ser el 86.)

Artículo 87 —La justificación correspondiente a la ausencia al trabajo deberá presentarla el servidor el día de su incorporación al mismo La presentación de la citada justificación con posterioridad al día señalado y dentro de, los ocho días siguientes a su incorporación, dará lugar a la suspensión sin goce desalario hasta por ocho días. La no presentación de la justificación implica ausencia injustificada al trabajo y será sancionado de conformidad con lo que establece el presente reglamento.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 81 pasó a ser el 87.)

Artículo 88 Se considera abandono de trabajo hacer dejación del mismo sin causa justificada dentro de la respectiva jornada. Para efectos de comprobar el abandono no es necesario que el servidor salga del lugar u oficina donde presta sus servicios si no que, bastará que de modo evidente abandone la labor que le ha sido encomendada.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 82 pasó a ser el 88.)

Artículo 89 El abandono de labores sin causa justificada o sin permiso del superior inmediato dentro de un mismo período de seis meses, cuando no implique mayor gravedad de conformidad con las circunstancias, y no amerite una sanción drástica, se sancionará de la siguiente forma:

- a) Amonestación escrita la primera vez.
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por ocho días. la segunda vez.
- c) Por la tercera vez se aplicará el despido sin responsabilidad patronal.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 83 pasó a ser el 89.)

CAPITULO XVI

De las Licencias

Artículo 90 Las licencias sin goce de salario se concederán siempre que estén debidamente fundamentadas en el presente Reglamento y de la siguiente forma:

- a) Por dos días y hasta por seis meses, por la Gerencia General de la institución, siempre y cuando el trabajador tenga un año de servicio continuo.
- b) La Junta Directiva podrá otorgar permisos mayores de seis meses sin goce de salario a los trabajadores que así lo soliciten por escrito, siempre que estos tengan cinco años

de servicio continuo. La solicitud se tramitará siempre que el trabajador no haya disfrutado más de cuatro permisos en un mismo año.

Dichos permisos deben ser solicitados a la Gerencia General por lo menos con un mes de anticipación. En casos especiales, la Junta podrá conceder otras licencias en forma discrecional.

(Así modificada su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 84 pasó a ser el 90.)

(Nota de Sinalevi: Mediante sesión ordinaria N° 4730 del 20 de noviembre del 2012, se ordena reformar el artículo 84 del presente reglamento. No obstante; de acuerdo con la sesión N° 2960 del 13 de enero de 1995, se modificó la numeración de la presente norma, por lo cual el número de artículo que se reforma es el 90 y no el 84 como se indica en la norma afectante)

Artículo 91 —Los permisos concedidos por la Gerencia General y la Junta Directiva, según corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el presente reglamento, no interrumpen la relación laboral y por lo tanto el beneficiario que los disfruta conserva plenamente todos los derechos establecidos en las leyes y reglamentos aplicables. Las licencias sin goce de salario otorgadas a un funcionario, se concederán siempre y cuando no afecte sustancialmente el desarrollo de las actividades del Proceso al que pertenece el puesto que ocupa o su separación no signifique discontinuar una labor en perjuicio de la Institución. Esta circunstancia deberá acreditarse en los términos del art. 85 BIS.

Las licencias sin goce de salario podrán concederse con apego estricto a las siguientes disposiciones:

1) Hasta seis meses para asuntos personales del servidor. Esta licencia podrá ser prorrogada hasta por seis meses más, a juicio de la Junta Directiva cuando esté debidamente fundamentada, con el criterio del Gerente General.

2) Hasta por un año para atender:

a) Asuntos graves de familia que requieran la atención del funcionario tales como enfermedad, convalecencia, tratamiento médico u otros, en los que no sea posible contar con una incapacidad. Podrá prorrogarse hasta por un año más, previa demostración del respectivo tratamiento médico.

3) Hasta por dos años cuando:

a) El funcionario haya sido nombrado en cargos de elección en organizaciones sociales debidamente inscritas y que, además, requieran dedicación exclusiva durante el tiempo de la jornada laboral; situación que debe ser demostrada y comprobada. Este plazo puede ser prorrogado por un periodo igual.

b) El funcionario haya sido nombrado a instancia de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado Costarricense, o cuando se trate del cónyuge de un becario que deba acompañarlo en su viaje al exterior. Estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual siempre y cuando prevalezcan las condiciones que la originaron.

4) Hasta por cuatro años, cuando el funcionario haya sido nombrado a instancia de cualquier institución del Estado, o mediante elección popular o designación del Gobierno de la República en un cargo que le demande tiempo completo o exista superposición horaria con JASEC, o cuando se trate del cónyuge de un funcionario nombrado en el Servicio Exterior. Este plazo podrá ampliarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que motivaron la licencia original.

(Así modificada su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 85 pasó a ser el 91.)

(Nota de Sinalevi: Mediante sesión ordinaria N° 4730 del 20 de noviembre del 2012, se ordena reformar el artículo 85 del presente reglamento. No obstante; de acuerdo con la sesión N° 2960 del 13 de enero de 1995, se modificó la numeración de la presente norma, por lo cual el número de artículo que se reforma es el 91 y no el 85 como se indica en la norma afectante)

Artículo 91 BIS: Para la solicitud y trámite de un permiso sin goce de salario, se deberá atender las siguientes disposiciones:

1) Toda solicitud de permiso sin goce de salario y los documentos que la justifiquen, debe ser presentada al Proceso Desarrollar Recursos Humanos, el cual solicitará al jefe inmediato del funcionario solicitante su criterio por escrito respecto al permiso solicitado, el cual se remitirá a quien corresponda el conocimiento y resolución de la solicitud (Gerencia o Junta Directiva), junto con el criterio técnico del Proceso Desarrollar Recursos Humanos.

2) Una vez agotados los plazos y las prórrogas dispuestas, no podrán concederse licencias continuas argumentando motivos iguales o diferentes, hasta después de haber transcurrido por lo menos seis meses del reintegro del funcionario al trabajo, excepto casos muy calificados ajuicio de la Gerencia General o Junta Directiva según corresponda, sin que se perjudiquen los fines de la administración.

3) Quedan a salvo las circunstancias comprobadas de extrema limitación de tiempo para estos trámites en que por tal razón el funcionario se vea obligado a ausentarse antes de completar debidamente el trámite, en cuyo caso quedará sujeto a las soluciones administrativas que más convengan a la Administración a fin de que esta pueda resarcirse de los gastos y pagos salariales en que haya incurrido por esta causa.

4) Las licencias sin goce de salario no podrán ser otorgadas y deberán ser denegadas, si se determina que durante la licencia solicitada, el funcionario iniciará una relación laboral o prestará servicios en cualquier modalidad, a una empresa o institución que brinde servicios similares a los ofrecidos por JASEC.

(Nota de Sinalevi: Mediante sesión ordinaria N° 4730 del 20 de noviembre del 2012, se ordenó adicionar un numeral 85 bis. De acuerdo con la sesión N° 2960 del 13 de enero de 1995, se modificó la numeración del presente reglamento, por lo que de acuerdo al contenido del presente artículo el numeral a incorporar es el 91 bis y no como 85 bis como indicaba la norma afectante)

Artículo 92 Como excepción con lo anteriormente establecido, el trabajador tiene derecho a licencia con goce de salario, en el caso y por los días siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador, una semana.
- b) Por nacimiento de hijos del trabajador, tres días naturales.
- c) Por fallecimiento de tíos, abuelos, o hermanos un día natural.
- ch) Por fallecimiento del cónyuge, padre, madre e hijos, 10 días naturales.
- d) Por enfermedad, grave de un hijo de una funcionaría, ella podrá disfrutar hasta tres días naturales. Deberá presentar certificación médica.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 86 pasó a ser el 92.)

Artículo 93 La servidora en época de lactancia, gozará de licencia con goce de salario hasta una hora diaria, con el objeto de amamantar a su hijo.

Dicha licencia será obligatoriamente divisible en dos períodos iguales, debiéndose gozar de cada uno de ellos en la mañana y en la tarde. Para efectos de disfrutar de esta licencia, la interesada deberá presentar dictamen del médico tratante que determine la necesidad y el término por el cual el niño requiere el amamantamiento La Junta designará el lugar adecuado para el disfrute de este beneficio.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 87 pasó a ser el 93.)

Artículo 94 La Junta Administrativa podrá conceder licencia con goce de salario a los servidores permanentes para que realicen estudios en centros educativos tanto nacionales como extranjeros, siempre que:

- a) No sea causa evidente de perjuicio al servicio público y lo permitan las condiciones económicas y exigencias institucionales
- b) Los estudios deben capacitar al servidor para el mejor desempeño de su cargo o para ocupar puestos superiores en la institución.
- c) El comportamiento del servidor lo justifique y de motivo para esperar de él un buen aprovechamiento del estudio.
- d) Se presente el plan de estudio el horario de lecciones y el detalle de las materias a cursar

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 88 pasó a ser el 94.)

Artículo 95 Las licencias concedidas de acuerdo con lo anteriormente dispuesto, lo serán únicamente por el tiempo necesario para llevar a cabo los estudios que correspondan a la carrera o profesión, según el caso o para concurrir a lecciones debiéndose asistir al trabajo durante los períodos libres que conceda el respectivo centro educativo, presentar constancia de aprobación de los cursos matriculados, extendidos por funcionario competente.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 89 pasó a ser el 95.)

Artículo 96 Los servidores que se acojan a la licencia con goce de anteriormente para estudios deben suscribir un contrato de conformidad con los términos establecidos en el reglamento de becas y en el presente instrumento legal.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 90 pasó a ser el 96.)

CAPITULO XVII

De los subsidios por enfermedad, maternidad y accidente laboral

Artículo 97.—Si el trabajador fuere incapacitado para el trabajo parcial o total y en forma temporal o definitiva, las partes estarán con lo que disponga la ley No obstante lo anterior se reconocerá subsidio por enfermedad en caso de incapacidades declaradas por la Caja Costarricense de Seguro Social y por accidente laboral de incapacidades declaradas por el Instituto Nacional de Seguros, cubriendo la institución la parte del salario del trabajador que dejare de percibir, en la siguiente forma:

- a) Por los primeros doce meses de incapacidad, la institución completará hasta un 100%; del salario.
- b) Por los seis meses siguientes cubrirá hasta un 75%, del salario del trabajador.
- c) Por los meses del decimonoveno al vigesimocuarto el 50% del salario.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 91 pasó a ser el 97.)

Artículo 98 Las servidoras que comprobaran estar incapacitadas por la Caja Costarricense de Seguro Social, debido a maternidad, disfrutarán de un descanso de

cuatro meses distribuidos así: un mes antes y tres meses después del alumbramiento, debidamente remunerado conforme con la ley.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 92 pasó a ser el 98.)

Artículo 99 En caso de fallecimiento de un trabajador, la Junta reconocerá por concepto de sepelio y gastos de funeral hasta la suma de veinte mil colones: monto que deberá ser revisado y actualizadas cada año.

Para los efectos anteriores la oficina de personal confeccionará una boleta donde cada funcionario reportará el o los nombres de los beneficiarios directos, así como el porcentaje que les corresponde. La Junta pagará el monto dicho a las personas autorizadas en la boleta respectiva.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 93 pasó a ser el 99.)

CAPITULO XVIII

De las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 100 Se crea el Comité de Salud Ocupacional, el cual será nombrado por la Junta Administrativa. Estará integrado por un representante de la Junta Administrativa, un representante de la oficina de personal y un representante de los trabajadores por cada una de las organizaciones laborales debidamente inscritas, quienes dictarán sus propias normas para cumplir las funciones encomendadas, previa aprobación de la Junta Administrativa. Para la designación de los integrantes del comité deberá presentársele a la junta por cada organización, una terna de la cual se seleccionará el respectivo miembro.

Los miembros serán funcionarios de la junta.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 94 pasó a ser el 100.)

Artículo 101 Los objetivos del comité serán:

- a) Promover y mantener un alto grado de bienestar físico, mental y social para los servidores de la institución.
- b) Prevenir el acaecimiento de accidentes y enfermedades profesionales que puedan causar deterioro en la salud de los servidores por las condiciones en que laboran.
- c) Planificar en forma periódica exámenes médicos a los servidores que laboren en condiciones de mayor grado de peligrosidad.
- ch) Velar por el manejo, suministro y operación adecuado de las herramientas y equipo de trabajo así como los implementos de protección personas y seguridad ocupacional.
- d) Velar por el debido cumplimiento de las instrucciones que sobre la salud ocupacional, recomendaciones y medidas de seguridad se dicten
- e) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y formular las respectivas recomendaciones necesarias para su prevención.
- f) Velar por el adecuado mantenimiento de las edificaciones y equipo, así como por la higiene en los diferentes servicios que brinda la institución a su personal.
- g) Promover la capacitación del personal en materia de seguridad e higiene ocupacional.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 95 pasó a ser el 101.)

Artículo 102. La Junta proveerá en forma gratuita los elementos de seguridad necesarios para el cumplimiento de los acuerdos tomados por el Comité de Salud Ocupacional tales elementos y herramientas serán siempre propiedad de la JASEC y ésta los proveerá dentro de un plazo máximo de un mes.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 96 pasó a ser el 102.)

CAPITULO XIX

De las peticiones y reclamos

Artículo 103 —Los servidores deberán ser atendidos en sus sugerencias y en general en todo aquello que estimule su iniciativa personal su eficiencia y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Todas las quejas, peticiones, reclamos y sugerencias en general, originadas con ocasión de la relación laboral deberán ser dirigidas por escrito al jefe inmediato superior quien resolverá en la misma forma, lo procedente dentro de los cinco días hábiles siguientes. Los asuntos urgentes o cuando su menor importancia así lo ameriten, se podrán gestionar verbalmente y deberán resolverse de la misma forma y de inmediato.

Si el jefe requerido se considera incompetente para resolver la gestión planteada, el servidor podrá recurrir al superior según la escala jerárquica establecida, cuya culminación será la Junta Administrativa Se autoriza al funcionario a seguir el procedimiento anterior cuando el jefe inmediato no tomare ninguna decisión.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 97 pasó a ser el 103.)

CAPITULO XX

Disposiciones finales

Artículo 104. Este reglamento no perjudica los derechos jurídicamente adquiridos por los funcionarios de la institución. Se presumirá de conocimiento de éstos y será de observancia obligatoria para todos desde el día de su vigencia.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 98 pasó a ser el 104.)

Artículo 105 —Para efectos de política salarial, se tendrá en vigencia la escala de salarios y el manual descriptivo de puestos de la administración pública.

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 99 pasó a ser el 105.)

Artículo 106 —El presente reglamento regirá diez días después de su publicación en "La Gaceta" y no tendrá efectos retroactivos

(Así MODIFICADA su numeración en la Sesión N° 2960 de 13 de enero de 1995, publicada en La Gaceta N° 67 de 04 de abril de 1995, por el cuál el artículo 100 pasó a ser el 106.)

JURISPRUDENCIA

1. Análisis y Reseña Histórica Sobre el Régimen Salarial de JASEC

[Sala Segunda]ⁱⁱ

Voto de mayoría:

“IV. SOBRE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL PROCESO ARBITRAL COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL: En nuestro país el conflicto colectivo de carácter económico social aparece regulado en el título XI del Código de Trabajo. Típicamente los configuran la huelga legal y el paro patronal (artículos 371 y 379 Código de Trabajo). Antes del dictado del voto 1696-92 de la Sala Constitucional, de las 15:30 horas del 23 de junio de 1992, -que declaró inconstitucional los artículos 375 parte segunda, y 504 a 542 del Código de Trabajo (según numeración actual, anteriormente Artículos 368 y 497 a 435), “...respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública...”-; las diferencias que ocurrían entre patronos y trabajadores (funcionarios públicos), se podían someter al conocimiento y resolución de los Tribunales de Trabajo, para ser resueltas, ya fuera a través del arreglo directo (actuales numerales 504 a 506 ídem), el procedimiento de conciliación previo (actuales numerales 507 a 525), y en caso de ausencia de acuerdo entre las partes, a través del arbitraje obligatorio, que concluía con el dictado del laudo arbitral, de conformidad con el procedimiento regulado en los actuales numerales 526 a 537 ídem. El arbitraje surge como una forma de heterocomposición del conflicto colectivo, “en el que el tercero [árbitro] decide mediante laudo, que habrá de obligar en sus propios términos, la controversia que enfrenta a las partes”. (Palomeque López, Manuel Carlos; y, Álvarez de la Rosa, Manuel. “Derecho del Trabajo”. 17° ed. Editorial universitaria Ramón Areces. Madrid. Año 2009. Pág. 420). En nuestro ordenamiento, tal y como aparece reglado en el Código de Trabajo, el procedimiento de arbitraje concluye con el dictado del laudo, el cual “...resolverá por separado las peticiones de derecho, de las que importen reivindicaciones económico- sociales que la ley no imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, podrá el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o

accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas” (artículo 532 actual ídem). El laudo, nos dice Pasco Cosmópolis, “...no declara derechos, los crea... No es una sentencia en sentido material; no pone término a un litigio jurídico, sino a un conflicto económico de intereses; el contenido del laudo no consiste en una condena ni en la declaración de derechos existentes, sino que ordena ex novo las relaciones entre las partes... Desde este punto de vista, el laudo semeja a una ley más que a una sentencia”.(Pasco Cosmópolis, Mario. “Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo”. 2da ed. Editorial Aele. Lima. Año 1997. Pp.191-192.). Ya esta Sala ha establecido la distinción que existe entre un laudo arbitral y una sentencia jurisdiccional, así en el voto n° 60-96 de las quince horas del 21 de febrero de 1996, se dijo:

“V. En términos generales, los laudos arbitrales que se dictan para solucionar conflictos colectivos de carácter económico y social son, entre las partes, sentencias judiciales y como tales pueden considerarse con fuerza de cosa juzgada, -aunque con características distintas a ese mismo efecto en la sentencias individuales-, pues generalmente su vigencia es temporal y su mandato puede adaptarse a las circunstancias sobrevinientes. Su contenido típico es normativo y solo excepcionalmente incluyen extremos declarativos o constitutivos de derechos individuales (obligaciones concretas), caso en el cual, en ese aspecto, pueden estimarse, además, ejecutivas. En efecto, a diferencia de las sentencias que resuelven conflictos jurídicos individuales, - como el presente-, con fundamento en textos legales ya dictados, las colectivas lo que hacen es crear normas, a las que deben ajustarse las relaciones particulares que estén en la misma situación de disposición creada. "El juez, dentro del proceso colectivo de trabajo, más que una sentencia dicta una norma de Derecho Público, a la cual habrán de ajustarse cuantos se encuentren en las circunstancias previstas en la norma que la sentencia representa. Se consideran aquí los intereses de una categoría profesional, más que los particulares de los individuos que los componen". (Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Biblioteca Omeba, Buenos Aires, 1966, N° 444). Agrega ese mismo autor en el N° 451 de su citada obra que, "La sentencia colectiva... Es el resultado de una controversia, pero no se funda en un texto legal, no reconoce un derecho preexistente, lo cual desvirtúa precisamente su carácter de sentencia; crea la norma a la cual han de ajustarse las sucesivas relaciones jurídicas. Es sin duda, el resultado de un ordenamiento en el cual el Estado delega facultades legislativas en uno de sus órganos jurisdiccionales, que de esa manera ha de resolver el conflicto que se le plantea. Al dictar la norma a la cual habrán de ajustarse las relaciones individuales, dentro de la categoría profesional de que se trate, el magistrado de trabajo está creando Derecho, y no aplicando éste; dicta la norma, no la aplica. Se convierte así el magistrado de trabajo en una jurisdicción especial, y además especializada, con facultades legislativas". En el mismo sentido, Piero Calamandrei, Instituciones de Derecho Procesal

Civil, Tomo I, N° 27. Por ese contenido normativo, a diferencia de lo que se sucede con los fallos de los procesos típicos, las sentencias colectivas, se aplican por extensión, además de las partes que figuraron expresamente en el proceso, a todos aquellos sujetos que se encuentren en la misma situación, dentro del ámbito de su eficacia (Obra citada, N° 454). Según la doctrina (Eduardo J. Couture, en "Algunas nociones de Derecho Procesal del Trabajo", citado por Cabanellas en su mencionado libro, N° 451, y tenido a la vista por la Sala, pues ese estudio es parte de la obra de Couture, Estudios de Derecho Procesal Civil y aparece en el Tomo I, páginas 272 y siguientes), la sentencia colectiva "tiene un doble aspecto: a) para las partes que han litigado, se trata de una verdadera sentencia y de un acto jurisdiccional; b) para los terceros, trabajadores o patronos a quienes alcanza sin haber actuado expresamente, constituye una pura actividad legislativa. Sea un acto jurídico para las partes en litigio, y una disposición de orden normativo para los terceros a quienes se aplica". En realidad, agrega Cabanellas en el N° 446 de su obra citada, que la sentencia colectiva "no interpreta o restablece derechos, sino que crea la norma. No se trata de resolver conflictos individuales para establecer la condena de la parte vencida y proclamación jurídica de la vencedora; sino de fijar después de un procedimiento privativo de esa acción, determinadas disposiciones que tienen, hasta cierto punto, el valor de una ley, por declarar derechos, de futura vigencia para todos los comprendidos en la situación controvertida y fallada". Así las cosas, de conformidad con lo expresado, podemos arribar a la conclusión, de que las consideraciones contenidas en el laudo, que finalmente no lleguen a formalizarse, a través de la aprobación de la cuestión sometida al tribunal arbitral, constituyéndose de ese modo, en una norma jurídica -de alcance general (cláusula normativa) o entre partes (cláusula obligacional)-, no pueden llegar a tener eficacia jurídica alguna, y no pasan de ser meras manifestaciones (del tribunal o la parte), que no llegan a configurarse en hechos probados, incontrovertibles, con eficacia de cosa juzgada, en los términos en que se constituirían en una sentencia (ver en igual sentido el voto 36-98 de las 10:00 horas del 6 de febrero de 1998).

V. SOBRE EL RÉGIMEN SALARIAL DE JASEC: La parte recurrente acusa, de la sentencia de segunda instancia, una incorrecta "interpretación" de los agravios expresados en el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de primera instancia. Señala que su demanda no pretende derivar del laudo arbitral dictado por el Tribunal de Arbitraje de Cartago, a las trece horas del dos de mayo de mil novecientos ochenta y nueve; el derecho de su representado para devengar un 3% de aumento salarial anual por concepto de "anualidad". Refiere que este derecho ya había sido concedido por parte de JASEC a sus trabajadores, con anterioridad al dictado del laudo, y que esta resolución resulta *una prueba histórica* que permite acreditar su dicho, no fue apreciada como tal. Considera que *"... ese laudo está firme, y es PLENA PRUEBA, entonces no se trata de aplicar el laudo como tal, sino lo que este prueba... que para mayo de 1989, el patrono pagaba el 3% sobre el salario base por cada Anualidad"*. Al

respecto debemos mencionar que, la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago, se constituyó como un organismo semi autónomo, encargado de la administración de la empresa eléctrica de la Municipalidad (artículo 1 de la Ley n° 3300 y artículo 1 del Decreto Ejecutivo 42 del 01/10/1964 Reglamento a Ley que creó la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago). Esta entidad semi autónoma, quedó autorizada desde su creación para dictar sus propios reglamentos internos, e igualmente, se le otorgó independencia administrativa (artículo 21 de la Ley n° 3300). En uso de esta facultad, la JASEC aprobó, el 25 de enero de 1988, el “Reglamento Autónomo de Trabajo de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago”, con el cual se pretendía regular “...las relaciones de servicio entre la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago y los servidores, en los aspectos de orden interno no previstos por la Ley General de la Administración Pública, Código de Trabajo y leyes complementarias o conexas” (artículo 1°). Concretamente en relación con el régimen salarial se estableció que “Los salarios de los servidores de la Junta, se regirán por lo que establecen las políticas y lineamientos para el sector público y otras disposiciones propias de la Administración de la Institución. El pago de los sueldos de los trabajadores se hará semanalmente, cada pago constituirá una cuarta parte de su salario mensual mediante cheque personal emitido por la Contabilidad o dinero efectivo que le entregará a cada servidor o a quien éste autorice en forma escrita en el propio lugar de trabajo” (Artículo 12). Este reglamento fue derogado total y tácitamente por reglamento autónomo de trabajo aprobado en la sesión n° 2334 de 29 de agosto de 1988, publicada en La Gaceta n° 199 de 20 de octubre de 1988, la cuál entra a regir el 30 de octubre de 1988, manteniendo la misma regulación respecto del régimen salarial anterior, al conservar en su artículo 18 la redacción contenida en el artículo 12 del anterior reglamento autónomo. En materia de incentivos salariales, mediante el artículo 25 de la Ley n° 7083 del 25 de agosto de 1987 se estableció que: “Se autoriza a la Junta Administrativa de Servicios Eléctricos de Cartago (J.A.S.E.C.) y la Empresa de Servicios Públicos de Heredia (E.S.P.H.), para que realicen los trámites necesarios ante las autoridades correspondientes, a fin de que la valoración de los puestos y de otros incentivos de los empleados sea la misma de otras instituciones como el Instituto Costarricense de Electricidad (I.C.E.)”. Así las cosas, tal y como ya lo estableció esta Sala -al resolver respecto de un reclamo, donde varios trabajadores de JASEC pretendían el reconocimiento a partir del 1° de enero de 1991, de los incentivos y pluses salariales de los que gozaban (desde aquel momento), los empleados del I.C.E.; “...gracias a las gestiones de la Junta Directiva de la entidad demandada y, con la debida aprobación de la Autoridad Presupuestaria y el referendo de la Contraloría General de la República, se logró que, durante algún tiempo -a partir de junio y julio de 1990-, los aumentos salariales de los actores se equipararan a los de los trabajadores del Instituto Costarricense de Electricidad; lo cual, a no dudarlo y, lógicamente, les era más beneficioso; y ello se dio por la similitud de puestos que existe entre ambas

instituciones. Dicha equiparación se hizo utilizando el mecanismo procedimental establecido en el artículo 25, de la ley 7083, del 25 de agosto, de 1987; conforme al cual, se requerían dos condiciones para su aplicación: la primera, que existiese un aumento salarial en el Instituto Costarricense de Electricidad y, la segunda, realizar una gestión administrativa ante la Autoridad Presupuestaria -con base a la norma citada-, para que aprobara la correspondiente equiparación. Tal procedimiento, dejó de aplicarse, pues el artículo 25, de la Ley n° 7083, fue derogado por el numeral 26 de la Ley n° 7216, del 19 de diciembre de 1990; con lo que los ajustes salariales de los trabajadores de la accionada, a partir de ese otro momento, se efectúan conforme a los parámetros establecidos por el Dirección General del Servicio Civil. De ello, se extrae que, los accionantes, no puedan alegar que el citado mecanismo de equiparación, quedó incorporado permanentemente en sus respectivas relaciones laborales; ahora bien, como tales beneficios de equiparación, eran una mera expectativa de derecho, a integrar en su eficacia, cada tanto y por actos administrativos complejos -por la necesaria interpretación de varios órganos públicos-, estaba condicionada a ese procedimiento establecido en una norma que fue derogada. Por ello, en su caso, lo que puede ser conceptualizado como un derecho adquirido son los beneficios salariales ya obtenidos, a través de dicho mecanismo pero hasta su desaparición del ordenamiento jurídico positivo, debido a que se trata de beneficios incorporados definitivamente en sus respectivas relaciones; pero nunca la equiparación permanente que pretenden; pues eso, que según los actores, debía realizarse periódicamente, quedó sin base legal. En todo caso, debe tenerse presente que, conforme al principio rector de la actividad administrativa, que corresponde al principio de legalidad, los entes públicos sólo pueden realizar aquellas actividades autorizadas en el Ordenamiento Jurídico y, en este caso, el ejercicio de las respectivas potestades públicas estaba en el procedimiento legal derogado (voto 00220-98 de las 9:40 horas del 28 de agosto de 1998). De lo dispuesto por esta Sala es fácil concluir que desde el año 1987 a la fecha, han existido en JASEC tres regímenes jurídicos distintos en materia de anualidades. Uno que se reguló, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley 7083, mediante el cual se aplicaron los incentivos salariales vigentes en ese período para los trabajadores del Instituto Costarricense de Electricidad, el cual se dejó de aplicar tras la derogatoria de esa norma -a partir del 19 de diciembre de 1990-, al no existir el sustento normativo que le dio origen, permaneciendo como derecho adquirido, los beneficios patrimoniales que de forma efectiva ingresaron al patrimonio de los trabajadores, más nunca el sistema de equiparación empleado. En un segundo momento, se aplicó el sistema de anualidades regulado por el artículo 4 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, número 2166 de 9 de octubre de 1957 y sus reformas, la cual autoriza a la Dirección General de Servicio Civil, que previo estudio técnico, defina mediante resolución, los rubros a pagar en la administración pública por concepto de anualidades, y finalmente, mediante sesión ordinaria n° 3576 del 14 de mayo de 2001, se aprueba un estudio de valoración de puestos en la institución, en el cual se acuerda

“... Revalorizar el monto por antigüedad de servir en el Sector Público, por lo que el reconocimiento de dicho incentivo salarial se incrementará del 1.94% por año servido a 2.25% a todos los servidores de JASEC (ver al respecto folios 268 a 301, y 315 a 345) y, precisamente este plus salarial, que por concepto de anualidad, se paga en JASEC hasta la fecha.

VI. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: El actor ingresó a laborar para la entidad demandada el 15 de enero de 1990; de conformidad con lo explicado en el considerando anterior, para el segundo semestre de ese año, los incentivos salariales otorgados a los trabajadores por parte de JASEC, se equipararon a los que pagaba el Instituto Costarricense de Electricidad a sus servidores. Sin embargo, indistintamente del porcentaje fijado por concepto de anualidades, durante ese período, es a partir de enero de 1991, en virtud de la derogación expresa del artículo 25 de la Ley 7083 que la JASEC adoptó el modelo dictado a tales efectos por la Dirección General del Servicio Civil, por lo que remuneró desde ese entonces, las anualidades a sus trabajadores con base a una suma absoluta y no porcentual, que en el caso concreto del actor, de previo a la entrada en vigencia del modelo implementado tras la aprobación de la valorización de puestos en la institución en mayo de 2001, correspondía al 1,93 % de su salario. El laudo arbitral –de cuya no vigencia e ineficacia no protesta el recurrente- no es un instrumento que venga a declarar la existencia o vigencia de un derecho, del que ahora pretende derivar consecuencias patrimoniales en su favor el actor. Éste era un medio de culminar la solución, de un conflicto económico y social, y por tanto, creador de nuevas normas jurídicas, y al no definir nada respecto al pago de anualidades, en nada modifica el sistema retributivo vigente en la institución, cuyas especificaciones fueron reseñadas en el considerando anterior. Adicionalmente, el actor no ha logrado acreditar, que aparte de los sistemas de retribución de incentivos vigentes en JASEC durante su relación laboral con esta entidad, se haya aprobado un modelo de compensación o de retribución salarial, que le reconozca a él, a un grupo de trabajadores, o a la totalidad de estos; el derecho a devengar un 3% por concepto de aumento anual, y que haya sido desaplicado de forma arbitraria por la institución causándole un daño patrimonial, consistente en diferencias salariales dejadas de percibir. Por el contrario, de la prueba documental que consta en autos a folios 337 al 360, se desprende, que el actor fue retribuido mediante el sistema fijado por la Dirección del Servicio Civil; y que posteriormente a la revalorización de puestos efectuado por JASEC, en el año dos mil uno, sus ingresos -por concepto de anualidades- se incrementaron, en razón de que, el porcentaje de 2.25% fijado a partir de ese momento, resulta superior al que devengó en los años anteriores, que en el semestre anterior a la fijación porcentual, representó un 1.9% de su salario base.”

2. Cómputo de Prescripción para Oponer Gestión Conciliatoria en Caso de Despido en JASEC

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ
Voto de mayoría

"I. Recurre, el señor A.M.S., de la sentencia del Tribunal de Cartago, número 64-99, de las 14:20 horas del 18 de febrero de 1999. Se muestra disconforme, porque el Tribunal acogió la excepción de prescripción interpuesta por la accionada, al interpretar en forma errónea el artículo 65 de la Convención Colectiva, por lo que solicita se revoque la sentencia recurrida, en cuanto declaró tal prescripción y, en su lugar, se acoja la demanda en todos sus extremos. II.- No son atendibles los reparos y argumentaciones del recurrente, en cuanto a la interpretación de la norma convencional, por lo que de seguido se dirá. El artículo 65 de la Convención Colectiva suscrita por el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones (SITET) y la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago (JASEC), establece: "ARTÍCULO 65° Las resoluciones del Comité serán de acatamiento obligatorio para las partes, pero cuando el Comité no llegue a un acuerdo, el asunto será sometido a la Directiva de la Junta, que lo resolverá. Si se tratara de una gestión de despido, habrá un período de doce días hábiles, contados a partir de la fecha de la sesión del Comité en que tal gestión se presente, durante el cual podrá ser presentada una gestión conciliatoria por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Vencido este término la Directiva de la Junta podrá tomar la resolución que estime conveniente./ En todo caso, si no pudiera efectuarse una sesión ordinaria del Comité por ausencia de uno o de todos los representantes de la delegación sindical el despido podrá ser acordado sin más trámite, una vez transcurrido el plazo de doce días hábiles antes referido./ Quedan a salvo el derecho de los trabajadores para recurrir los acuerdos de la Junta conforme a las disposiciones del Código de Trabajo.". Se desprende de la norma transcrita, que el período de doce días hábiles en que se podía presentar gestión conciliatoria por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se cuenta a partir de la fecha de la sesión del Comité de Relaciones Laborales en que la gestión de despido se presentó, o sea, antes de la terminación de la relación laboral, porque no es sino, una vez transcurrido el plazo referido, que el despido pudo ser acordado por la Directiva de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago. Así las cosas, el término de la prescripción debe computarse desde la fecha del despido que en este caso lo acordó la Junta Directiva, y no contados doce días hábiles después de esa data, como en forma equívoca ha pretendido en este proceso el señor M.S. Consta en autos que, el despido del accionante rige desde el 10 de agosto de 1995, y que esta demanda se presentó en estrados judiciales el 19 de febrero de 1996. Computado el tiempo transcurrido entre ambas fechas, se evidencia claramente que pasaron seis meses y nueve días, razón por la cual, debe mantenerse lo resuelto por los juzgadores de instancia, dado que el derecho del actor se vio afectado, por el período de prescripción de seis meses

previsto en el numeral 602 del Código de Trabajo -contados desde la fecha de extinción de la relación laboral-, según lo dispuso el Voto N° 5969-93, del 16 de noviembre de 1993, de la Sala Constitucional. III.- De acuerdo con las consideraciones precedentes, se impone confirmar la sentencia recurrida, al no tener acogida ninguno de los reparos que se le hicieron al fallo impugnado."

3. Salario de los Trabajadores de JASEC en Comparación de los Empleados del ICE

[Sala Segunda]^v

Voto de mayoría

"III. ACERCA DE LOS DERECHOS SUBJETIVOS: Según doctrina, ... la idea de "derecho subjetivo" o simplemente "derecho" encierra, ante todo un problema de estricta técnica jurídica que puede describirse así: los textos legales y el lenguaje usual se sirven de la palabra "derecho" para connotar determinadas situaciones en las cuales una persona se encuentra y en las que le son reconocidas un ámbito de libre actuación y una serie de posibilidades de acción, junto con una correspondiente protección o tutela que es puesta a disposición de ella...Sin embargo, no todas las situaciones en que existe el reconocimiento de un ámbito de libre actuación de la persona y unas posibilidades de obrar frente a los demás, especialmente protegidas, son calificadas como derecho. Aún cuando la terminología no se encuentra en este punto muy depurada, junto al concepto de derecho se utilizan con frecuencia otros que en algún modo son afines, pero en algún modo son también distintos..." (DIEZ PICASO, Luis y GULLON, Antonio. "EL DERECHO SUBJETIVO". En "Sistema de Derecho Civil". Editorial Tecnos, Madrid, España, 1990, pág. 436). Una vez delimitado el concepto jurídico de derecho subjetivo, se debe ahora determinar si, el salario, puede ser ubicado dentro de esa clase de derechos. [...] Los accionantes laboran para la Junta Administrativa de Servicio Eléctrico de Cartago. Dicha entidad, en su Sesión Ordinaria número 258, celebrada el 30 de noviembre de 1987, acordó aprobar una equiparación salarial, de su personal, con el del Instituto Costarricense de Electricidad, a partir del 1° de enero de 1988, con base en el citado artículo 25 de la ley 7083, del 25 de agosto de 1987. Esa equiparación fue aprobada por la Autoridad Presupuestaria, el 21 de agosto de 1990, pero sólo para aquellos servidores que reunieran los requisitos de los puestos, según el Manual de Clasificación y Valoración del Instituto Costarricense de Electricidad. Por ello, la demandada realizó la equiparación salarial hasta en octubre y noviembre de 1990 -eso sí, con carácter retroactivo al 1° de junio y al 1° de julio, de ese mismo año-, la cual fue refrendada por la Contraloría General de la República. Posteriormente, el artículo 25 de la Ley en mención, fue derogado por el numeral 26, de la Ley n° 7216 -del 19 de diciembre de 1990-, dentro del Presupuesto Ordinario de la República, para el año 1991. Esto motivó que, mediante oficio n° STAP-475, del 25 de febrero de 1991,

la Autoridad Presupuestaria, dejara sin efecto la homologación salarial indicada; por lo que, los incentivos salariales que no fueron aprobados por la accionada -antes del 31 de diciembre de 1990-, eran ya improcedentes. A partir de ese momento, los incrementos salariales de los accionantes se efectúan de conformidad con los aumentos aplicados a los funcionarios del Poder Ejecutivo, por resoluciones de la Dirección General del Servicio Civil. En consecuencia, el punto fundamental del asunto consiste en determinar si, ese mecanismo de equiparación con los funcionarios del Instituto Costarricense de Electricidad, constituye un derecho salarial adquirido o no.

IV.- SOBRE EL SALARIO: El salario, entendido como "...la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena o por la retribución de cualquier tipo de trabajo efectivo, sin importar la forma de remuneración..." (MASCARO NASCIMENTO, Amauri. "LINEAMIENTOS DEL CONCEPTO DE SALARIO". En "EL SALARIO". Ediciones Jurídicas, Montevideo, Uruguay, 1987, pág. 65), sí constituye un derecho subjetivo; lo cual se desprende de los artículos 162 del Código de Trabajo y 57 de la Constitución Política. En este sentido, la Sala Constitucional ha indicado que, trabajo y salario, son "...derechos del individuo cuyo ejercicio beneficia a la sociedad y que en cuanto a la persona garantiza una remuneración periódica, no podría aceptarse que el Estado reciba ese beneficio sin entregar al trabajador nada a cambio o entregándole tardíamente lo que le corresponde, por lo que el salario como remuneración debida al trabajador en virtud de un contrato de trabajo, por la labor que haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar, no es solo una obligación del empleador, sino un derecho constitucionalmente protegido..." (Voto de esa Sala, Sala N° 5138-94).

V.- Ahora bien, debido a la complejidad en el desarrollo de las relaciones laborales, se ha extendido el concepto de derecho salarial, multiplicándose en una variedad de formas complementarias, que hoy dificultan su definición como derecho unitario. Por ello, es importante determinar cuándo el salario adquiere aquel carácter de derecho adquirido -como aquí se pretende-, lo cual surge cuando "...por razón de la misma ley o de la convención entre las partes se encuentra irrevocable y definitivamente incorporado al patrimonio de una persona..." (CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. "DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL". Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1979, pág. 94). Bajo esta óptica, la Sala Constitucional -refiriéndose a la eficacia de derechos que devienen de una norma que, posteriormente, carece de vigencia dentro del ordenamiento jurídico, por su derogatoria producida o por su nulidad declarada-, ha conceptualizado como derecho adquirido aquél que, de alguna manera, se haya incorporado a la relación laboral, en la medida de que no exista la necesidad de tener que acudir, nuevamente, al texto, al clausulado o a los mecanismos establecidos, para que se produzca el derecho o el beneficio a favor del trabajador (Voto de esa Sala, número 3285, de las 15:30 horas, del 30 de octubre, de 1992).

VI.- LA SITUACION ESPECIAL DE LOS ACTORES: En el caso que nos ocupa, gracias a las gestiones de la Junta Directiva de la entidad demandada y,

con la debida aprobación de la Autoridad Presupuestaria y el referendo de la Contraloría General de la República, se logró que, durante algún tiempo -a partir de junio y julio de 1990-, los aumentos salariales de los actores se equipararan a los de los trabajadores del Instituto Costarricense de Electricidad; lo cual, a no dudarlo y, lógicamente, les era más beneficioso; y ello se dio por la similitud de puestos que existe entre ambas instituciones. Dicha equiparación se hizo utilizando el mecanismo procedimental establecido en el artículo 25, de la ley 7083, del 25 de agosto, de 1987; conforme al cual, se requerían dos condiciones para su aplicación: la primera, que existiese un aumento salarial en el Instituto Costarricense de Electricidad y, la segunda, realizar una gestión administrativa ante la Autoridad Presupuestaria -con base a la norma citada-, para que aprobara la correspondiente equiparación. Tal procedimiento, dejó de aplicarse, pues el artículo 25, de la Ley N° 7083, fue derogado por el numeral 26 de la Ley N° 7216, del 19 de diciembre de 1990; con lo que los ajustes salariales de los trabajadores de la accionada, a partir de ese otro momento, se efectúan conforme a los parámetros establecidos por el Dirección General del Servicio Civil. De ello, se extrae que, los accionantes, no puedan alegar que el citado mecanismo de equiparación, quedó incorporado permanentemente en sus respectivas relaciones laborales; ahora bien, como tales beneficios de equiparación, eran una mera expectativa de derecho, a integrar en su eficacia, cada tanto y por actos administrativos complejos -por la necesaria interpretación de varios órganos públicos-, estaba condicionada a ese procedimiento establecido en una norma que fue derogada. Por ello, en su caso, lo que puede ser conceptualizado como un derecho adquirido son los beneficios salariales ya obtenidos, a través de dicho mecanismo pero hasta su desaparición del ordenamiento jurídico positivo, debido a que se trata de beneficios incorporados definitivamente en sus respectivas relaciones; pero nunca la equiparación permanente que pretenden; pues eso, que según los actores, debía realizarse periódicamente, quedó sin base legal. En todo caso, debe tenerse presente que, conforme al principio rector de la actividad administrativa, que corresponde al principio de legalidad, los entes públicos sólo pueden realizar aquellas actividades autorizadas en el Ordenamiento Jurídico y, en este caso, el ejercicio de las respectivas potestades públicas estaba en el procedimiento legal derogado. VII.- Por último, tampoco le asiste la razón al apoderado de los actores cuando afirma que, la Autoridad Presupuestaria, no está facultada para desaplicar la equiparación salarial establecida en aquél numeral 25, de la Ley n° 7083. Lo anterior, porque esta Sala, en forma reiterada, también ha indicado que: "...en materia presupuestaria y salarial, existe -en el ordenamiento jurídico sectorial-, todo un procedimiento por el cual tienen que regirse las instituciones públicas, para preservar el orden en las finanzas y, también, para intentar contener y racionalizar todo el gasto público. Por ende, la decisión de la Junta Directiva, del demandado, requería que las modificaciones presupuestarias fueran avaladas por la Autoridad Presupuestaria, siguiéndose, al efecto, los trámites previstos por los artículos 180 y siguientes de la Constitución Política. En consecuencia,

al denegar ese órgano dicha aprobación, no es posible afirmar -como lo hacen los recurrentes-, que la decisión de la Junta Directiva de la entidad accionada, por sí sola, generó un derecho a su favor, dado que la aprobación por parte de la Autoridad Presupuestaria constituía un requisito indispensable -sine qua non- para la efectividad del acto administrativo dictado...". (Voto N° 179, de las 10:35 horas, del 23 de julio, de 1998). Así las cosas, la Autoridad Presupuestaria se encontraba legitimada para denegar la equiparación salarial pretendida por los actores, máxime si la norma en que fundamentaban su solicitud fue derogada, además de esto, en la integración de la eficacia de ese procedimiento, debía participar también la Contraloría General de la República, cuyas potestades son de rango constitucional."

4. Aplicación del Principio de Legalidad en la Relación Laboral de los Trabajadores de JASEC

[Sala Segunda]v

Voto de mayoría

"III. Manifiestan los actores, que la demandada les adeuda el tiempo extraordinario no pagado, desde que empezaron a laborar el rol de tres jornadas de ocho horas diarias -diurna, mixta y nocturna-, que van de las seis a las catorce horas, de las catorce a las veintidós horas y de las veintidós horas a las seis horas del día siguiente, rol en el que siempre han trabajado una hora extra, cuando laboran de las catorce a las veintidós horas y dos horas extra, cuando lo hacen de las veintidós horas a las seis horas del día siguiente -jornadas mixta y nocturna respectivamente-. Por su parte, la accionada indica no adeudarles ese tiempo, dado que el rol de trabajo de los actores era de cuatro jornadas de seis horas diarias, que van de las cero a las seis horas, de las seis a las doce horas, de las doce a las dieciocho horas y de las dieciocho a las veinticuatro horas, lo que no permitía laborar tiempo extraordinario, de manera que no había horas extra que pagar, porque la jornada ordinaria de trabajo, independientemente de que fuera diurna, nocturna o mixta, en ningún momento llegó a exceder las seis horas de trabajo diarias. Los juzgadores de instancia tuvieron por acreditado que, los actores, laboraban el rol de tres jornadas, a razón de ocho horas diarias; esto es, de las seis a las catorce horas, de las catorce a las veintidós horas y de las veintidós horas a las seis horas del día siguiente; y ello lo hicieron con apoyo en las deposiciones de M.S. y M.M., quienes laboran para la demandada como guardas en las bodegas Centrales de Barrio Fátima y en la bodega y oficinas de Cartago Centro, a dos kilómetros de distancia del Patio de Interruptores El Bosque, en Oreamuno de Cartago; a la vez no consideraron prueba idónea la deposición del Jefe inmediato de los actores -señor F.C.-, en cuanto manifestó: "... El horario es de cero a seis de la mañana, de seis a doce del día y de las doce horas a las dieciocho horas y de las dieciocho horas a las veinticuatro horas. Desde el año de mil novecientos noventa y dos para acá, yo he sido

su jefe inmediato. Ellos en ese horario no trabajan horas extra, porque las seis horas se toman como ocho horas. Lo anterior era el rol oficial que se tenía en el centro de control, lo que sucede por conveniencia de ellos, ya que el rol les quedaba un poco incómodo, se acomodaron a trabajar de las seis de la mañana a las catorce horas (sic), de las catorce horas a las veintidós horas y de las veintidós horas a seis de la mañana, sea que en lugar de cuatro turnos les quedaban tres turnos por conveniencia de ellos."; así como la manifestación del apoderado de los actores, en el sentido de que, F.C., después de indicar que las jornadas eran de sólo seis horas, debió reconocer que, en la práctica, tales roles no se habían cumplido. Además de esas manifestaciones, en autos constan, documentos expedidos por el Jefe del Departamento de Personal, en los que certifica que, el rol de trabajo de los actores -Operadores de la S. el B.-, en el período comprendido entre enero de 1992 y diciembre de 1994, era de cuatro jornadas de seis horas diarias, que iban de las cero a las seis horas, de las seis a las doce horas, de las doce a las dieciocho horas y de las dieciocho a las veinticuatro horas (ver certificaciones de folios 46 a 48 y de folios 160 a 161). Así las cosas, si los actores modificaron, a su propia conveniencia, el rol de trabajo que oficialmente tenían en su centro de labores -cuatro turnos, con jornadas de seis horas-, por otro de tres, con jornadas de ocho horas cada uno, debieron entender y aceptar que su decisión de reducir los turnos, aumentando, a la vez, las horas de la jornada, en nada podía afectar a la J.A. del S.E. de C., que estaba obligada a pagar sólo lo que, de conformidad con el rol oficial les correspondía y que era el salario ordinario, no el extraordinario que se reclama, -artículo 11 del Reglamento Autónomo de Jasec-. En esas circunstancias resulta entonces improcedente el pago de la jornada extraordinaria. Por ello, no puede considerarse irrelevante e inútil el determinar que las jornadas de trabajo fueron variadas por los accionantes, porque entrándose de instituciones que forman parte del Sector Público, sujetas al principio de legalidad, los principios que informan al derecho laboral, han de ceder. Si bien es cierto, en esta materia imperan principios que buscan tutelar al trabajador, como el de primacía de la realidad y el in dubio pro operario, no puede olvidarse, que no estamos en presencia de una relación de empleo privada, sino de una de servicio público y que, en este campo, rigen principios distintos -los del Derecho Público- que incluso, pueden ser contrapuestos a los de aquella otra especial materia. Así las cosas, es la naturaleza de la relación la que establece los principios y las reglas a aplicar. La Sala Constitucional, en su Voto N° 1696, de las 15:30 horas, del 23 de agosto de 1992, se pronunció en ese sentido: "Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solo distintos de los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos.". De ahí que, la Sala no comparta el criterio del Tribunal, que aplicó a este asunto el principio de primacía de la realidad -contrato realidad-, al indicar que: "...el pago de jornadas extraordinarias no está sujeto a las jornadas que había dispuesto la institución sino a las que efectivamente trabajaron los actores.". Así las cosas, si los actores, con el rol impuesto

por la institución demandada, no necesitaban ni se veían obligados a laborar, en sus jornadas, tiempo extraordinario, ni acreditaron haberlo hecho en situaciones especiales o excepcionales, no les puede corresponder el pago por tiempo extraordinario reclamado. En consecuencia, debe rechazarse ese extremo de la demanda, revocando lo resuelto por el fallo impugnado."

5. Consideraciones sobre la Jornada Laboral en JASEC

[Sala Segunda]^{vi}

Voto de mayoría

"I. La representante de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago, JASEC, se manifiesta disconforme con la resolución dictada por el Tribunal Superior de esa ciudad; la cual, en lo que es objeto de este recurso, confirmó lo resuelto por el A-quo. Fundamenta su reclamo, en el argumento de que, la sentencia impugnada, concedió, a los actores, el pago total de las horas extra, cuando lo solicitado en la demanda fue únicamente un reajuste salarial, respecto de las eventuales diferencias, por concepto de jornadas extraordinarias, no canceladas conforme a la ley. Manifiesta que, la obligación impuesta a su representada, de cancelar la totalidad de esas horas extra, implicaría un ilegítimo doble pago, pues lo único que debió concederse era las diferencias entre el valor de la hora ordinaria y el de las extraordinarias laboradas, que quedaron insolutas. Indica también que, ese pago de horas extra, debió concederse sólo hasta la fecha de la interposición de la demanda y no durante todo el tiempo en que los trabajadores desempeñen el mismo rol de trabajo; pues, según su criterio, lo que corresponde, a partir de esa fecha, es únicamente el pago de intereses. Finalmente, reclama que las pruebas, documental y pericial, no fueron valoradas por los juzgadores de instancia; razón por la que solicita que se revoque la sentencia recurrida y que se rechace la demanda, en todos sus extremos. II.- La demanda fue planteada por el representante de los señores F.A.M.S., R.S.B., O.O.M., J.R.C.L. y B.C.C., con la pretensión de que JASEC les reconociera el pago de la jornada extraordinaria y, consecuentemente, les cancelara las diferencias de salario, surgidas por no haberles reconocido el pago de esa jornada. Según se desprende de los autos, los actores, trabajan, -con la excepción del señor S.B., quien goza de su derecho jubilatorio desde el 1° de abril, de 1995-, como vigilantes del edificio denominado "Bodega Central". Para la realización de esa labor, deben cumplir con el rol dispuesto por la empleadora, el que se repite durante cinco semanas; en las cuales, los cinco trabajadores se turnan y laboran en diferentes jornadas. El Ad-quem confirmó la sentencia dictada en la primera instancia, y, en consecuencia, les concedió, a los actores, el pago de seis horas extra semanales a los tres primeros y, de cuatro horas, durante ese mismo período, a los dos últimos. III.- De los autos se desprende que, aunque la demandada argumentó que los señores C.L. y C.C., no desplegaron siempre el mismo rol como vigilantes de la

"Bodega Central", ubicada en Barrio Fátima; sino que, también, habían trabajado, en forma regular, en otras de sus instalaciones -v. gr. en el "Edificio Farmazu"-, con otro rol de trabajo (folio 164), no logró acreditar ese hecho, durante la tramitación del proceso. Es más, según se desprende de las manifestaciones de la representante de JASEC, plasmadas en el folio 189 del expediente, su representada no podía certificar los períodos durante los cuales, esos trabajadores, habían efectiva y realmente prestado sus servicios en "Farmazu"; además de indicar que, por ser, esas labores, esporádicas y ocasionales, no fueron anotadas en los respectivos expedientes personales. Por esa razón, se estima que, el rol, visible al folio 191, rechazado incluso por la parte actora, según sus manifestaciones del folio 195, no podía ser tomado en cuenta para la resolución de esta litis y, forzosamente, el que debió tenerse como el desempeñado, por todos los actores, es el rol certificado por la demandada, visible al folio 165. De conformidad con la información que se desprende de ese rol, las labores se desarrollaban durante cinco semanas, de lunes a domingo, con jornadas comprendidas de las siete y las quince horas; de las quince a las veintitrés; y, de las veintitrés a las siete horas del día siguiente. La primera jornada se enmarcaba, de conformidad con el artículo 7 del Reglamento Autónomo de Trabajo de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago, aplicable en el sub-lite y, a la sazón vigente, como diurna, y, las dos restantes, como nocturnas; pues la laborada entre las quince y veintitrés horas sobrepasaba tres horas nocturnas; transformándose, entonces, en jornada nocturna, conforme a lo dispuesto por ese mismo numeral. Según ese mismo artículo, la jornada ordinaria diurna no podía sobrepasar las cuarenta horas semanales y, la nocturna, no debía exceder de treinta horas, durante ese mismo período. De igual forma, se determinaba una jornada semanal máxima de cuarenta horas, estableciendo el pago de la jornada extraordinaria, sobre el tiempo laborado que llegara a superar ese límite. IV.- Se impone, entonces, la necesidad de determinar, de conformidad con el rol desempeñado, el período laborado por los actores. Una vez analizado el documento que lo establece, se concluye que, el tipo de jornada desplegada y la cantidad de horas laboradas, semanalmente, variaba cada semana. En efecto, finalizado el rol, a la quinta semana, cada trabajador había laborado la misma cantidad de horas y cumplido los mismos roles. De esa manera, cada uno, laboraba, en determinada semana, así: durante una semana, trabajaba dos jornadas diurnas de ocho horas cada una y tres jornadas nocturnas, también de ocho horas, cada una de ellas. Durante la segunda semana, laboraban una jornada diurna de ocho horas y tres jornadas nocturnas de ocho horas. En otra de las semanas, trabajaban dos jornadas diurnas de ocho horas cada una y dos jornadas nocturnas, también de ocho horas. En la cuarta semana, ocho horas diurnas y tres jornadas nocturnas de ocho horas. La última semana, se laboraba ocho horas de jornada diurna y tres jornadas nocturnas de ocho horas cada una. Analizado tal rol, debe entonces determinarse la cantidad de horas extra efectivamente laboradas por los actores. A ese tenor, de conformidad con el artículo 58 de la Constitución Política "La jornada ordinaria de trabajo diurno no

podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley." Este precepto constitucional fue desarrollado por el legislador, en el Código de Trabajo, en los numerales 133 al 146, este último derogado. De esa manera, en lo que aquí interesa, el artículo 136 señala: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana..." Por su parte, el numeral, 139, establece, en lo atinente al caso, lo siguiente: "El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria...". El ordinal 143, por su parte, establece, específicamente, los casos en los cuales se excluye a los trabajadores de la limitación de las jornadas previstas; no obstante, debe decirse, ninguno de los supuestos ahí incluidos, coincide con los presupuestos de hecho que se presentan en el caso en estudio. De esa manera, la entidad demandada está en la obligación de cancelar aquellas horas extra que no haya pagado a los accionantes, derivadas del exceso en las jornadas legalmente establecidas. Apuntado lo anterior, debe retomarse el rol desempeñado por los demandantes, para proceder a determinar la cantidad de horas extra laboradas. Así, puede concluirse que, en cuanto a la jornada diurna, los trabajadores no han de percibir ninguna hora extra, pues nunca sobrepasaron el límite de las ocho horas, legal y constitucionalmente establecido. En cuanto a la jornada nocturna, se observa que sí se sobrepasó el límite máximo de seis horas; razón por la cual, las horas laboradas más allá de ese límite, deben cancelarse de conformidad con lo previsto en el artículo 139 del Código de Trabajo. Durante cuatro semanas, resultan seis horas semanales, laboradas extraordinariamente, en cada una de ellas; es decir, durante tres jornadas nocturnas a la semana se laboraron ocho horas, sobrepasándose su límite, en dos horas por jornada; lo que nos da, entonces, la cantidad de veinticuatro horas extra, durante esas cuatro semanas. En una de las semanas, se laboraron cuatro horas extra, pues se trabajaron dos jornadas nocturnas de ocho horas. De lo anterior se establece un total de veintiocho horas laboradas extraordinariamente, durante ese otro ciclo, el de las cinco semanas. La resolución impugnada concedió a los actores M.S., S.B. y M.M., el pago de seis horas extra semanales y a C.L. y C.C., el de cuatro horas extra semanales; para un total de treinta y veinte horas extraordinarias, respectivamente; para todo el ciclo. En atención de lo anterior, la sentencia impugnada deberá ser revocada en cuanto concedió, a los tres primeros, seis horas extra por semana durante las cinco semanas, para, en su

lugar, conceder, únicamente un total de veintiocho horas extra durante todo el ciclo, distribuidas de la siguiente manera: seis horas extra durante cuatro semanas y cuatro horas extra durante una semana; pero, ha de hacerse la salvedad de que, a los actores C.L. y C.C., no podrá pagárseles más de cuatro horas extra por semana, durante cada una de las cinco semanas; por la regla de la "no reformatio in pejus", contemplada en el último párrafo del artículo 610, del Código Procesal Civil. V.- La representante de la entidad demandada también reclama que, lo único que debe cancelarse a los accionantes, es la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el de las extraordinarias laboradas, que quedaron insolutas y no el pago total de las horas extra laboradas. A ese tenor, manifestó que, a los actores, siempre se les cancelaba, como si hubieren laborado cuarenta horas cada semana, y, por eso, sostiene que, el pago de las horas extra, sí se había realizado. No obstante las manifestaciones de la recurrente, debe señalarse que, de la documental visible a los folios 31 a 136 del expediente, no puede determinarse la cantidad de horas que se les pagaba a los accionantes, ni la forma en que se les pagó. Por esa razón, ese argumento de la recurrente, no merece ser atendido; ello sin perjuicio de que, en la ejecución de esta sentencia, se logre acreditar, esta vez fehacientemente, la cantidad de horas que, semanalmente, se les canceló, a los actores. Para ese supuesto, si se lograre probar que, efectivamente, se les cancelaban cuarenta horas semanales; entonces, lo único que deberá cancelar serán las diferencias entre el valor de la hora ordinaria y la hora extra, correspondientes a la semana de cuarenta horas. En efecto, está demostrado que, los promoventes, laboraban una semana de cuarenta horas y las cuatro semanas restantes, sólo trabajaban treinta y dos horas, incluidos, en ambos casos, las horas extra. De esa manera, para la semana de cuarenta horas, si efectivamente se pagaba esa cantidad de horas, todas estaban canceladas a tiempo sencillo y, únicamente, deberá pagarse la diferencia por el valor extraordinario, respecto de las seis horas extra laboradas durante esa semana. Durante tres semanas, que se laboraban treinta y dos horas, y seis horas extra durante cada una de ellas, si realmente se cancelaron cuarenta horas por semana, ese pago necesariamente incluyó el de las seis horas extra trabajadas, también semanalmente. En la semana, también de treinta y dos horas, pero que únicamente trabajaban cuatro horas extra, si el pago fue de cuarenta horas, como lo afirma la representante de JASEC, el pago de esas cuatro horas extra sí estaría cubierto. En conclusión, si JASEC logra acreditar, en la ejecución de la sentencia que, en efecto, cancelaba siempre la cantidad de cuarenta horas semanales, entonces, deberá pagar, únicamente, las diferencias entre el valor de la hora ordinaria y el de la extraordinaria de seis horas, correspondientes a la semana de cuarenta horas. Ahora bien, en lo atinente a la inadecuada valoración del dictamen pericial, debe señalarse que éste no puede ser tomado en cuenta, pues, el experto, equiparó la jornada nocturna a la diurna; lo cual, aunque es posible y viable, según las reglas meramente numéricas, jurídicamente no es admisible, pues ello implicaría violentar las disposiciones legales y constitucionales, previstas en esa materia. VI.- Finalmente, la

representante de JASEC reclama que, el pago de las horas extra laboradas, debió concederse hasta la fecha de interposición de la demanda y no durante todo el tiempo en que, los actores, se hayan mantenido laborando en el mismo rol; debiendo, su representada, cancelar, a partir de esa data, únicamente los respectivos intereses. Considera la Sala que tampoco puede acogerse ese otro reclamo de la recurrente; toda vez que, su razonamiento contraviene de frente los principios generales del Derecho e implicaría, para los actores, tener que interponer un nuevo proceso judicial, a efecto de cobrar las horas extra que, la demandada, no les haya cancelado, a partir del momento de la interposición de la demanda. Además, del escrito inicial no se desprende que, los accionantes, hayan limitado su pretensión, al pago de las horas extraordinarias, a la fecha de la interposición de su acción. No obstante, la sentencia recurrida, deberá revocarse en cuanto concedió el pago de las horas extra, desde el 14 de julio, de 1992 y durante todo el tiempo en que los actores hayan laborado en el rol de trabajo descrito, para proceder a establecer que se les deberá pagar, tales horas extra no canceladas, a partir del 14 de julio, de 1992 y durante todo el tiempo en que las hayan laborado; sujeto ello a lo que se logre demostrar en ejecución de esta sentencia, de conformidad con lo expuesto en el considerando anterior. VII.- En virtud de lo expuesto, se estima que lo procedente es revocar la sentencia recurrida, en cuanto concedió a los actores M.S., S.B. y M.M., el pago de seis horas extra semanales y a C.L. y C.C., cuatro horas extra semanales, desde el 14 de julio, de 1992 y durante todo el tiempo en que se mantuvieron o se mantengan en el mismo rol de trabajo, con excepción del señor S.B.; a quien se le concedió su pago hasta el 1° de abril, de 1995, fecha en la cual se jubiló; para, en su lugar, proceder a concederles, a los tres primeros, el pago de seis horas extra durante cuatro semanas y cuatro horas extra durante una semana, cada cinco semanas; y, a C.L. y C.C., el de cuatro horas extra por semana, durante ese mismo período; pero debido a la imposibilidad de reformar el fallo, en perjuicio del único recurrente, a partir del 14 de julio, de 1992 y, durante todo el tiempo en que las hayan laborado sin que les hayan sido canceladas, según lo que efectivamente se logre acreditar, en la ejecución de esta sentencia. Al señor S.B., se le deberá conceder la remuneración de esas horas extra, sólo durante las semanas en que no le hayan sido canceladas, desde el 14 de julio, de 1992 y hasta el 1° de abril, de 1995. En lo demás, debe mantenerse incólume la sentencia impugnada."

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

ⁱ JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO. Reglamento 2334 del veintinueve de agosto de mil novecientos ochenta y ocho. **Reglamento Autónomo de Trabajo de la Junta Administrativa de Servicio Eléctrico de Cartago**. Vigente desde: 30/10/1988. Versión de la Norma: 6 de 6 del 20/11/2012. Publicado en Gaceta N° 199 del 20/10/1988 y en la Colección de Leyes y Decretos: Año 1988, Semestre 2, Tomo 2, Página 192.

ⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 474 de las diez horas con cincuenta y cuatro minutos del veintiséis de marzo de dos mil diez. Expediente: 08-000306-0641-LA.

ⁱⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 144 de las diez horas con diez minutos del treinta y uno de mayo de mil novecientos noventa y nueve. Expediente: 96-300034-0337-LA.

^{iv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 220 de las nueve horas con cuarenta minutos del veintiocho de agosto de mil novecientos noventa y ocho. Expediente: 95-000309-0005-LA.

^v SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 210 de las diez horas del diecinueve de agosto de mil novecientos noventa y ocho. Expediente: 95-000535-0005-LA.

^{vi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 128 de las diez horas con treinta minutos del veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y ocho. Expediente: 96-000399-0005-LA.