

PODER LEGISLATIVO

N° 12-DH

EL DEFENSOR DE LOS HABITANTES DE LA REPUBLICA,

Con fundamento en los artículos 2 y 11 de la Ley del Defensor de los Habitantes de la República, N° 7319 del 17 de noviembre de 1992 y de conformidad con lo que establecen los artículos 9 inciso e), 22, 24 y 66 del Reglamento del Defensor de los Habitantes de la República, Decreto Ejecutivo N° 22266-J del 15 de junio de 1993,

ACUERDA:

ARTICULO UNICO.—Dictar el siguiente Reglamento Autónomo de Servicio del Defensor de los Habitantes de la República que regulará los objetivos, estructura y funciones de la institución, y dice:

REGLAMENTO AUTONOMO DE SERVICIO DEL DEFENSOR DE LOS HABITANTES DE LA REPUBLICA

CAPITULO I

Disposiciones generales

ARTICULO 1° Se emite el presente Reglamento Autónomo de Servicio que en adelante se llamará "Reglamento" para regular las relaciones internas de empleo entre el Defensor de los Habitantes de la República y sus servidores.

ARTICULO 2° Para efectos de este Reglamento, se entiende por:

- a) Patrono: El Defensor de los Habitantes de la República creado por Ley N° 7319 del 17 de noviembre de 1992 como órgano especializado en la protección de los derechos e intereses de los habitantes en todo el territorio nacional, adscrito al Poder Legislativo.
- b) Defensor: El Defensor de los Habitantes de la República o el titular.
- c) Empleador: Defensor de los Habitantes de la República representado por el Defensor de los Habitantes y el Defensor Adjunto, cuando corresponda conforme a la Ley y el Reglamento.
- d) Servidor: Toda persona física que preste al Defensor de los Habitantes de la República sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada y a cambio de una retribución o salario a nombre y por cuenta del Estado, en virtud de nombramiento efectuado mediante los trámites exigidos por este Reglamento o por la ley del Defensor.

ARTICULO 3° Los Directores, Jefes de Sección, Jefes de Unidad y en general todos aquellos servidores que tengan bajo su responsabilidad la administración o supervisión de personal son responsables ante el Defensor de los Habitantes de la República de velar por la correcta aplicación de todas las disposiciones del presente Reglamento.

CAPITULO II

De la relación de servicio

ARTICULO 4° Las relaciones de servicio entre el Defensor de los Habitantes de la República y sus servidores se regularán de conformidad con las disposiciones del presente Reglamento y cualquier otro que dicte el Defensor de los Habitantes y por el ordenamiento jurídico administrativo y laboral que sea aplicable según sea el caso.

ARTICULO 5° Los contratos de trabajo a plazo o por obra determinada, una vez vencido o concluida la obra, cesarán sin responsabilidad para el Defensor.

ARTICULO 6° Igualmente terminarán sin responsabilidad para el Defensor aquellos nombramientos que se efectúen en puestos con carácter interino, con un plazo menor a un año. Se considerarán servidores interinos los que fueren nombrados para sustituir temporalmente a un servidor regular por cualquier causa, así como el servidor nombrado para llenar una plaza mientras se designa su titular.

ARTICULO 7° Todo servidor ingresará a la institución en calidad de prueba y por un plazo máximo de seis meses. Al vencimiento de éste o antes, si así lo creyese conveniente el Jefe donde esté asignado el servidor, podrá recomendar por escrito a la Unidad de Recursos Humanos su nombramiento en propiedad, o por el contrario, sugerirá que no se haga dicho nombramiento Este informe debe ser lo más detallado posible y elaborado en una forma consciente y responsable. Una vez concluido el período de prueba respectivo, se procederá a nombrar en propiedad o a despedir al aspirante sin responsabilidad para el Estado. Durante los primeros seis meses cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación sin responsabilidad.

ARTICULO 8° El trabajo de los servidores que el Defensor nombre en puestos de confianza, estará regulado de conformidad por lo que establece el Código de Trabajo y Leyes Conexas así como por las disposiciones de este Reglamento.

Entre los puestos de confianza están los Coordinadores de Area, Director de Defensa Jurídica, Director de Promoción, Divulgación y Capacitación, Asesores de Despacho, Abogados Asistentes, Asistentes de Promoción y Divulgación, Delegados de Sedes Regionales, los Profesionales Asistentes de Defensoría, secretarías ejecutivas, choferes y guardas.

CAPITULO III

De las obligaciones

ARTICULO 9° Sin perjuicio de las enunciadas en otras normas aplicables, son obligaciones del Defensor respecto de sus servidores:

- a. Dictar las disposiciones necesarias para el mantenimiento del orden y la organización de los trabajos bajo su responsabilidad.
- b. Brindarles instrucciones claras sobre sus labores y responsabilidades.
- c. Vigilar y motivar el buen uso que sus subalternos hagan del equipo, material y mobiliario de trabajo.
- ch. Aplicar las mismas medidas disciplinarias en igualdad de condiciones.
- d. Respetar y estimular su trabajo.
- e. Procurar su mejoramiento, tanto en su capacitación, por medio de becas y cursos internos, como en el aspecto salarial.
- f. Darles a conocer la opinión de sus superiores en relación con su labor y actuaciones.
- g. Admitirles sugerir, en el momento oportuno y ante quien corresponda, lo que consideren conveniente para el mejor desempeño de sus labores.
- h. Oírlos cuando presenten quejas sobre sus trabajos o se les acuse de cometer faltas
- i. Brindar especial atención a los servidores nuevos en los aspectos propios del desempeño de sus cargos, durante el período que estén a prueba.
- j. Dar el tiempo necesario para asistir a las consultas médicas de la Caja Costarricense de Seguro Social y del Instituto Nacional de Seguros.

ARTICULO 10° Son obligaciones de los servidores:

- a) Cumplir la jornada de trabajo que este Estatuto establece.
- b) Asistir puntualmente a su oficina todos los días hábiles y cuando por circunstancias especiales el servicio lo requiera.
- c) Registrar la entrada y salida las veces que sea necesario para garantizar la seguridad institucional y un adecuado control de asistencia y puntualidad.
- ch) Ejecutar su trabajo con la capacidad, dedicación y diligencia que el cargo requiere, aplicando todo su esfuerzo para el mejor desempeño de sus funciones y utilizando las mejores técnicas y procedimientos conocidos.

d) Atender con diligencia, afán de servicio, corrección y cortesía a sus jefes, compañeros de trabajo y público visitante, de modo que no se originen quejas justificadas por desatención, maltrato o irrespeto.

e) Cuidar el equipo, mobiliario y útiles al servicio del Defensor y no emplearlos para trabajos ajenos a los propios de éste e informar de cualquier desperfecto en ellos.

f) Observar disciplina, y buenas costumbres dentro y fuera del lugar de trabajo, con el fin de no afectar la imagen de la Institución y no comprometerla con actuaciones inadecuadas.

g) Reportar a su superior sin demora cualquier irregularidad de la que se dieran cuenta o de que fueran informados.

h) Guardar absoluta discreción y confidencialidad sobre los asuntos relacionados con su trabajo, sin perjuicio de la obligación de denunciar a través de la institución, o directamente, los hechos incorrectos o delictivos que lleguen a su conocimiento.

i) Asistir a las conferencias, reuniones y eventos de capacitación a que fueren convocados, siempre que no exista causa justa que se lo impida.

j) Solicitar autorización al superior jerárquico antes de salir del centro de trabajo por razón de cualquier asunto oficial o personal y reportar con exactitud el lugar en que se encontrará.

k) Informar a su jefe lo antes posible, verbalmente o por escrito, la causa que le impide asistir a su trabajo. Por ningún motivo, salvo fuerza mayor, deberá esperar hasta el segundo día de ausencia para hacerlo. Dicho aviso por sí solo no justifica la ausencia, pues el servidor deberá comprobar ante su jefe la justa causa de la misma, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la reanudación de labores.

l) Someterse a reconocimiento médico cuando su Jefe o algún Organismo Oficial de Salud Pública o de Seguridad Social se lo solicite.

11) Acatar y hacer cumplir en su caso las medidas que tiendan a prevenir daños y perjuicios a la Institución, a sus compañeros de trabajo o a las personas que se encuentren en las oficinas donde presten servicio.

m) Cumplir las demás obligaciones que establece este Reglamento, la Ley de creación del Defensor de los Habitantes de la República, su Reglamento y demás disposiciones conexas.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones de este artículo se sancionará, dependiendo de la gravedad de la falta.

ARTICULO 11º Además de las contempladas en el artículo anterior, los Directores, Subdirectores, los Jefes, Subjefes, Defensores y Coordinadores tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con los cometidos propios de las funciones a su cargo.
- b) Orientar y supervisar las labores de todos los servidores que estén bajo su responsabilidad.
- c) Informar regularmente sobre la marcha del trabajo a su superior y en forma inmediata cuando ocurra un hecho que requiera pronta atención.
- ch) Cuidar la disciplina y asistencia de los servidores bajo su responsabilidad e informar a su superior y a la Unidad de Recursos Humanos las irregularidades que en uno u otro aspecto se presenten.
- d) Vigilar y motivar el buen uso que sus subalternos hagan del equipo, materiales y mobiliario.
- e) Estar atentos a que sus subalternos lleven al día y en debida forma el trabajo que les ha sido asignado y tomar las medidas pertinentes para que las labores se efectúen eficientemente y sin retrasos.
- f) Dictar las disposiciones necesarias para el orden y el trabajo de la unidad bajo su cargo.
- g) Evaluar en forma objetiva a sus subalternos, completando oportunamente el formulario de evaluación anual de servicios.
- h) Brindar especial atención a los servidores nuevos en los aspectos propios del desempeño de sus funciones.
- i) Dedicar un mínimo de cuatro horas semanales a la atención del público.
- j) Desempeñar sus funciones sin sujeción a los límites de la jornada establecida en este Reglamento.
- k) Cumplir con todas las demás obligaciones propias de su cargo.

ARTICULO 12º El Defensor de los Habitantes de la República, el Defensor Adjunto y todo el personal profesional estarán sujetos a los procedimientos que sobre la Declaración jurada inicial de bienes establece la Ley N° 6872 del 8 de julio de 1983.

CAPITULO IV **De las prohibiciones**

ARTICULO 13º Está prohibido a los servidores del Defensor:

- a) Distraer tiempo de sus horas de trabajo para dedicarse a asuntos ajenos a la Institución.
- b) Recibir en horas de oficina visitas o llamadas telefónicas particulares.
- c) Atender negocios particulares de cualquier naturaleza en detrimento de su labor.
- ch) Ocupar útiles, papelería, máquinas, teléfonos y equipos de oficina en beneficio propio y de particulares.
- d) Mantener conversaciones innecesarias con los compañeros en perjuicio y con demora del trabajo que se está realizando.
- e) Romper la cordialidad y mutuo respeto que deben ser normas en las relaciones del personal.
- f) Sacar de la oficina documentos y equipo, aún para dar cumplimiento a labores de la oficina, sin permiso de su superior.
- g) Recibir gratificaciones y beneficios producto de sus servicios o que emanen de su intervención como servidor público.
- h) Ocuparse de negocios o actividades incompatibles con su condición de servidores del Defensor.
- i) Asistir al trabajo en estado de embriaguez o bajo otra condición análoga.
- j) Resolver por medio de la violencia las dificultades que surjan entre los servidores.
- k) Hacer colectas, rifas, ventas, cobros y actividades similares dentro de las instalaciones del Defensor, salvo los casos autorizados.
- l) Recibir honorarios o compensaciones por su participación en eventos culturales nacionales o internacionales a los que haya sido invitado en calidad de servidor de esta Institución o cuyo tema a desarrollar, sea del ejercicio habitual de sus labores. En caso de ser percibir retribuciones de esta índole, deberá donarlos a alguna organización de bien común, con comunicación al Defensor de los Habitantes.
- ll) Propasarse en sus funciones o deberes encomendados y tomarse atribuciones que no le corresponden.
- m) Realizar actos contrarios a la ley, a la moral o a las buenas costumbres.

En general, el personal profesional estará sujeto a las mismas prohibiciones e incompatibilidades que para el titular de la Institución y el Defensor Adjunto establece la Ley y el Reglamento.

CAPITULO V

De la jornada de trabajo y del control de asistencia

ARTICULO 14º La jornada de trabajo será de nueve horas diarias de lunes a viernes, con media hora para almorzar, comprendida entre las once horas y las trece y treinta horas. La jornada semanal será de cuarenta y cinco horas.

Los servidores tendrán derecho a un descanso máximo de quince minutos en la segunda audiencia. Con la finalidad de que se presten los servicios en forma continua, los Jefes regularán la forma en que su personal hará uso de los períodos de descanso, sin detrimento de la buena marcha del trabajo. Los servidores que no hicieren uso de esta concesión, no podrán reclamar su compensación en ninguna forma.

ARTICULO 15º Se entenderán incluidos dentro del artículo 143 del Código de Trabajo, entre otros, quienes ocupen cargos de Jefatura, los Asesores del Despacho del Defensor, los choferes y los guardas. Dichos servidores tendrán el horario de trabajo que les fije por resolución el Defensor de los Habitantes y su jornada ordinaria podrá ser hasta de doce horas continuas, con derecho a una hora treinta minutos de descanso dentro de ella.

ARTICULO 16º Los servidores están obligados al desempeño de su cargo durante todos los días hábiles y las horas reglamentarias; no podrán concederse privilegios, prerrogativas o concesión que autorice una asistencia irregular, salvo los casos de licencia para estudio y los demás que determine este Reglamento o la legislación vigente.

ARTICULO 17º En los centros de trabajo se llevará un registro de asistencia, en el cual los servidores pondrán su firma de acuerdo con las indicaciones que emanen de la Unidad de Recursos Humanos.

ARTICULO 18º Se exceptúan del registro de asistencia el Defensor de los Habitantes de la República y el Defensor Adjunto.

ARTICULO 19º Le corresponde a la jefatura de cada oficina la responsabilidad del control de asistencia de sus subalternos y el envío de los registros a la Unidad de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 20º La Unidad de Recursos Humanos revisará mensualmente todo lo relacionado con el registro de asistencia, conforme reciba los informes respectivos de cada centro de trabajo.

ARTICULO 21º La llegada tardía que exceda de treinta minutos, contados a partir de la hora de ingreso y que carezca de justificación, se computará como media jornada de ausencia, sin goce de salario.

ARTICULO 22º Se considerará abandono del trabajo la ausencia injustificada del servidor a sus labores, así como el haber dejado, dentro de la jornada correspondiente, las funciones objeto de la relación de servicio. Para que se configure el abandono, no es necesario que el trabajador salga del lugar donde preste sus servicios, pues bastará con que de manera injustificada deje de realizar la labor que le ha sido asignada.

ARTICULO 23º Las ausencias de un día que no sean justificadas por motivos de salud y que no ameriten pago de salario y que a criterio de la jefatura correspondiente sean excusables, podrán ser rebajadas de la retribución salarial del servidor o de las vacaciones a que éste tiene derecho.

ARTÍCULO 24º Las ausencias por enfermedad deberán ser justificadas mediante incapacidad extendida por la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros o certificado médico particular.

En las ausencias que exceden de tres días, sólo procederá la retribución salarial correspondiente si la incapacidad ha sido determinada por la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros. Cuando las ausencias se justifiquen con certificado de médico particular, el servidor recibirá un rebajo del cincuenta por ciento de su salario por el período que dure tal ausencia.

ARTICULO 25º El servidor regular que fuere incapacitado para trabajar por enfermedad o riesgo profesional gozará de un subsidio equivalente al monto de su salario no cubierto por la Caja Costarricense de Seguro Social o por el Instituto Nacional de Seguros.

CAPITULO VI

De los salarios y las categorías

ARTICULO 26º Los salarios de los servidores se regirán por la Ley de Presupuesto de la República, el Reglamento de Salarios del Defensor de los Habitantes y con las disposiciones legales.

ARTICULO 27º La Unidad de Recursos Humanos revisará y modificará los salarios que sean variados por el Defensor a fin de que ningún servidor perciba un salario menor al que le corresponde. Asimismo realizará las gestiones correspondientes ante el Ministerio de Hacienda para que los salarios se reconozcan en forma pronta y oportuna.

ARTICULO 28º Al acordarse un recargo total de funciones por tiempo indefinido o asumir un puesto interinamente, el servidor sustituto tendrá derecho a recibir salario

de acuerdo con el sueldo base del puesto de categoría superior, siempre que reúna las condiciones y requisitos necesarios para ocupar ese puesto.

ARTICULO 29º El servidor que en el ejercicio de sus funciones deba viajar a zonas distintas de las de su sede habitual tendrá derecho a gastos de transporte y viáticos que incluyen pasajes, alimentación y hospedaje, de conformidad con el "Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para funcionarios o empleados del Estado". Los viáticos no se considerarán parte del salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 30º El zonaje se considerará como un sobresueldo y tendrán derecho a éste los servidores trasladados temporalmente por acción de personal a laborar en un lugar distante de su residencia. El zonaje se regulará por lo que disponga su Reglamento.

ARTICULO 31º El Defensor de los Habitantes podrá poner en vigencia inmediatamente, cuando las condiciones económicas lo permitan, los aumentos de sueldo que impliquen reasignaciones o revaloraciones parciales y generales de la Institución.

CAPITULO VII

Del ingreso y de la remoción

ARTICULO 32.-Para ingresar al servicio se requiere:

- a) Tener dieciocho años.
- b) Estar facultado para trabajar en el país.
- c) Llenar los requisitos que establezca el Manual de Clasificación para la clase de puestos de que se trate.
- ch) Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que este Reglamento disponga o determine la Unidad de Recursos Humanos.
- d) Ser escogido de las nóminas de elegibles que envíe la Unidad de Recursos Humanos al Defensor.
- e) Prestar el juramento requerido por la Constitución Política de la República.
- f) Pasar el período de prueba.

ARTICULO 33º Cuando se produzca una vacante o licencia de un mes, el Jefe de la respectiva oficina deberá informar a la Unidad de Recursos Humanos de la necesidad de hacer la suplencia con indicación de las condiciones del servidor que requiere y de la naturaleza del cargo que va a desempeñar para que este Despacho le remita la nómina correspondiente al Defensor a efecto de que haga la designación respectiva.

ARTICULO 34º Para proceder a nombrar un servidor, la Unidad de Recursos Humanos le enviará al Defensor una nómina con los candidatos mas idóneos. Si el Defensor estuviere en desacuerdo con ella podrá solicitar el criterio al jefe donde se ubique presupuestariamente la vacante.

ARTICULO 35º El Jefe peticionario deberá escoger uno de esos candidatos y para su elección remitirá la terna al Defensor, sugiriendo la persona que considere más indicada para ocupar el puesto. En caso que el Defensor lo considere necesario podrá solicitar una nueva terna.

ARTICULO 36º Los servidores, con excepción del Defensor y la Defensora Adjunta que se rigen por la Ley de Creación de esta Institución, gozarán de estabilidad cuando ingresan debidamente al servicio y sólo podrán ser removidos por reducción forzosa o cuando haya mérito, a juicio del Defensor, para ordenar su traslado o permuta a otro puesto, o cuando incurran en causal de despido, de acuerdo con el presente Reglamento o la legislación laboral correspondiente.

CAPITULO VIII

De las promociones, traslados y permutas

ARTICULO 37º Se considerará como ascenso la promoción a un puesto de grado superior, de conformidad con el Manual Descriptivo de Puestos.

ARTICULO 38º Los ascensos sólo podrán efectuarse mediante concurso y examen de idoneidad que hará la Unidad de Recursos Humanos, previa solicitud que los interesados deberán presentar. Una vez celebrado el concurso de oposición o antecedentes, se le remitirá una terna a los Jefes de División para que hagan la recomendación pertinente al Defensor de los Habitantes, con la finalidad de que apruebe o ratifique el mismo.

ARTICULO 39º Las permutas de los servidores que ocupen puestos de igual clase y categoría podrán ser acordadas por los Jefes respectivos sin más trámite que la anuencia de los interesados y dando cuenta de ello a la Unidad de Recursos Humanos.

ARTICULO 40º Todo servidor podrá ser trasladado a un puesto de igual clase y categoría por resolución del Defensor de los Habitantes, sin demérito de sus derechos adquiridos.

ARTICULO 41º Por resolución justificada del Defensor de los Habitantes se podrán efectuar ascensos, traslados y permutas, según las informaciones que prepare la Unidad de Recursos Humanos.

Quando se efectúe el traslado a un puesto inferior de clase y categoría, el servidor puede dar por roto el contrato de trabajo y solicitar el cumplimiento de derechos que le corresponden.

ARTICULO 42º La Unidad de Recursos Humanos podrá levantar las informaciones que sean necesarias para comprobar incapacidades presentadas, deficiencias señaladas o faltas cometidas por los servidores y de conformidad con los resultados, el servidor podrá ser permutado o trasladado.

CAPITULO IX

De las vacaciones, feriados y aguinaldo

ARTICULO 43º Todo servidor del Defensor disfrutará de una vacación anual de conformidad con este Reglamento, el artículo 153 del Código de Trabajo y con el tiempo de servicio, de la manera siguiente:

- a. Quince días naturales, si han laborado durante cincuenta semanas continuas, hasta que alcance los cinco años de servicio.
- b. Veintidós días naturales, si han prestado servicio durante no menos de seis años.
- c. Treinta días naturales, si han trabajado con la institución durante no menos de once años.

Si la relación laboral finaliza antes de cumplirse las cincuenta semanas de trabajo continuo, el servidor podrá disfrutar un día de vacaciones por cada mes laborado. El mismo derecho adquiere cuando la acción de personal no le exija trabajar todas las horas de jornada ordinaria ni todos los días de la semana. No interrumpirán la continuidad del servicio las licencias con goce de sueldo, las ausencias por enfermedad justificada, ni ninguna otra causa legal de suspensión temporal de la relación de servicio.

ARTICULO 44º Los servidores del Defensor gozarán, sin interrupción, su período de vacaciones. Sin embargo, éstas podrán ser divididas en dos fracciones como máximo y cuando así lo convengan las partes. Por circunstancias excepcionales se podrá ampliar a un tercer período por solicitud del servidor.

ARTICULO 45º Las vacaciones se acumularán por una sola vez, requiriéndose para ello resolución razonada del Defensor de los Habitantes siempre que ello se encuentre conforme con lo que establece el artículo 159 del Código de Trabajo.

ARTICULO 46º Las funciones de los servidores que se encuentran gozando de vacaciones, así como aquellos que no asisten a sus labores por enfermedad o licencia con goce de sueldo, serán encomendadas al resto del personal sin derecho a remuneración adicional, siempre que fuere compatible con las funciones propias a su cargo, sus aptitudes o condición y no implique recargo excesivo de trabajo.

ARTICULO 47º Todo servidor podrá aceptar que se le pague una compensación monetaria en sustitución de parte de sus vacaciones, según la siguiente tabla, siempre y cuando exista previsión presupuestaria y sea de mutuo interés:

a. Quienes disfrutan de quince días de vacaciones podrán compensar hasta cinco días.

b. Quienes gocen de veintidós días de vacaciones podrán compensar hasta siete días.

c. Quienes disponen de treinta días de vacaciones tendrán derecho de compensar hasta diez días.

ARTICULO 48º El salario que el servidor deberá percibir durante sus vacaciones se calculará con base en el sueldo que ordinariamente esté devengando en el momento del disfrute. La norma anterior no tendrá aplicación cuando las vacaciones sean compensadas en dinero, caso en el cual el salario se calculará con base en el tiempo efectivo de trabajo y el promedio de sueldos ordinarios y extraordinarios devengados durante las respectivas cincuenta semanas, incluyendo los subsidios recibidos por eventuales incapacidades.

ARTICULO 49º En coordinación con la Unidad de Recursos Humanos, el Jefe respectivo señalará la época en que los servidores disfrutarán de sus vacaciones. Si pasadas quince semanas desde que se cumplieron las respectivas cincuenta semanas trabajo no se hubiere hecho tal señalamiento, el servidor deberá reclamar por escrito sus vacaciones .

El derecho prescribirá tres meses después de vencidas las quince semanas. Para que opere dicha prescripción, la Unidad de Recursos Humanos deberá comunicarla con quince días naturales de anticipación.

ARTICULO 50º Si el servidor así lo solicita y fundamenta, el Defensor podrá conceder vacaciones antes de completar el período, en proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO 51º Son hábiles para el trabajo todos los días del año, menos los feriados de pago obligatorio establecidos en el artículo 148 del Código de Trabajo y aquellos que el Poder Ejecutivo declare de asueto.

Podrá trabajarse en los días no hábiles, siempre y cuando ello fuere necesario y según lo regulado en el artículo 151 del Código de Trabajo, con excepción de aquellos servidores que ocupen puestos que por su naturaleza y conveniencia deban trabajar en estos días. En caso de estos últimos, tendrán derecho a su descanso en otros días de la semana, según se haya acordado con el superior.

ARTICULO 52º Los servidores, cualquiera que sea la función que desempeñen, tendrán derecho a un sueldo adicional en el mes de diciembre de cada año, excepto si han servido menos de un año, en cuyo caso les corresponderá una suma proporcional al tiempo que hayan trabajado, aún después de haber cesado en el cargo.

Para calcular el sueldo adicional a que tienen derecho los servidores, el año para el cómputo de las sumas recibidas y tiempo servido será el comprendido entre el 1º de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año respectivo. Incluirá el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados durante el período indicado.

CAPITULO X De las licencias

ARTICULO 53º Las licencias que se concedan a los servidores serán sin goce de salario, con excepción de las que expresamente están autorizadas por este Reglamento y en aquellos casos previstos en la legislación vigente.

ARTICULO 54º Toda licencia deberá ser presentada por escrito y debidamente fundamentada ante el superior correspondiente.

La solicitud se someterá a conocimiento del Director del área el cual deberá resolver en el plazo de los quince días siguientes a su recibo.

ARTICULO 55º Los servidores disfrutarán de licencia con goce de sueldo:

- a) Por siete días naturales en caso de su propio matrimonio o del fallecimiento de cualquiera de sus padres, hijos o cónyuge.
- b) Por dos días naturales, al padre de familia en caso de nacimiento de un hijo.

ARTICULO 56º El Defensor de los Habitantes conocerá de las solicitudes de licencia sin goce de salario por más de seis meses y hasta por un lapso de dos años en casos muy calificados, tales como asuntos graves de familia, convalecencias, tratamiento médico. Igualmente podrán ser solicitadas para prestar servicios en otra institución.

ARTICULO 57º El Defensor, previo informe de la Unidad de Recursos Humanos, podrá conceder licencia con o sin goce de sueldo a los servidores para que asistan a cursos de estudio en instituciones educativas del país o el extranjero, siempre y cuando no le cause perjuicio al servicio que presta. La concesión de estas licencias para estudio estará sujeta a un análisis de los siguientes aspectos:

- a) Que los estudios capaciten al servidor para mejorar el desempeño de sus labores.
- b) El rendimiento obtenido de los estudios en el año o semestre anterior a aquel que solicita.
- c) La evaluación anual de servicios.

ch) El número de horas semanales que requiere la licencia y la posible reposición de tiempo.

d) Presentación de horario y materias por matricular.

ARTICULO 58º El otorgamiento de una licencia para estudios con o sin goce de salario, cuando a juicio de la Unidad de Recursos Humanos sea inconveniente la reposición del tiempo, queda sujeta a la celebración de un contrato que garantice, entre otros aspectos, la prestación de servicios con posterioridad al término de la licencia.

ARTICULO 59º Las licencias concedidas de acuerdo con lo dispuesto anteriormente lo serán solo por el tiempo, necesario para asistir a las lecciones respectivas. El servidor deberá asistir al trabajo durante los períodos y los días en que no tenga lecciones.

ARTICULO 60º La Institución, mediante la Unidad de Recursos Humanos, aprovechará las actividades de capacitación que se impartan a nivel nacional o internacional y que preparen a sus servidores para un mejor desempeño. Asimismo, la Unidad de Recursos Humanos organizará la realización de cursos internos con el mismo fin.

ARTICULO 61º Todo servidor que asista a un curso de adiestramiento con goce de sueldos y cuya duración sea igual o superior a un mes, estará obligado a suscribir un contrato, mediante el cual se comprometerá a prestar servicio a la Institución por un lapso no menor a tres veces al plazo de la licencia concedida, además de cumplir con las obligaciones que se determinan en el contrato respectivo.

ARTICULO 62º Todo servidor que asista a cursos o seminarios deberá rendir un informe a la Unidad de Recursos Humanos, la cual llenará un registro de referencia para usos institucionales.

ARTICULO 63º Tanto la solicitud de licencias de estudio como sus prórrogas podrán ser denegadas, sin responsabilidad para la Institución, cuando así lo justifique necesidad del servicio.

CAPITULO XI

De las llegadas tardías y del régimen disciplinario

ARTICULO 64º Se considerará llegada tardía el ingreso al trabajo después de los diez minutos de la hora señalada para el comienzo de las labores en la correspondiente fracción de la jornada. En casos muy calificados, a juicio del superior, se justificarán las llegadas tardías a efecto de no aplicar la sanción correspondiente.

ARTICULO 65° Las llegadas tardías injustificadas mayores de diez minutos y que no excedan de veinte minutos, computadas en un mismo mes calendario, se sancionarán de la siguiente forma:

- a) Por dos: amonestación verbal.
- b) Por tres: amonestación escrita.
- c) Por cuatro: suspensión por un día.
- ch) Por cinco: suspensión por dos días.
- d) Por seis: suspensión por cuatro días.
- e) Por siete: suspensión por ocho días.
- f) Por ocho o más: despido sin responsabilidad patronal.

Las sanciones se tramitarán el mes siguiente.

ARTICULO 66° La llegada tardía injustificada superior a treinta minutos, acarreará la pérdida de la fracción de la jornada correspondiente, pues se tendrá como ausencia injustificada.

ARTICULO 67° Las ausencias injustificadas, computadas dentro de un mismo mes calendario, se sancionarán de la siguiente forma:

- a) Por una fracción de jornada, amonestación escrita.
- b) Por ausencia de un día completo, o de dos medias jornadas alternas o consecutivas, suspensión hasta por cuatro días.
- c) Por ausencia de tres medias jornadas, suspensión hasta por seis días.
- ch) Por ausencia de cuatro medias jornadas, o de dos días alternos, suspensión hasta por ocho días.
- d) Por ausencia de cinco o más medias jornadas, o por ausencia de dos días consecutivos o más de dos días alternos, despido sin responsabilidad patronal.

ARTICULO 68° No se pagará el salario que corresponde a las ausencias injustificadas, conforme lo establecido en este Reglamento y la normativa vigente, sin perjuicio de la sanción disciplinaria correspondiente.

ARTICULO 69° Para los casos no contemplados en este Reglamento, queda a juicio del superior justificar ausencias que no sean por enfermedad comprobada para

efectos de evitar la sanción disciplinaria y sin que ella signifique obligación al pago del salario.

ARTICULO 70º El abandono injustificado del trabajo acarreará:

- a) Primera vez, amonestación escrita (advertencia).
- b) Segunda vez, suspensión por ocho días.
- c) Tercera vez, despido sin responsabilidad patronal.

Las faltas que se produzcan de conformidad con el presente artículo deberán computarse para efectos de sanción dentro de un período de tres meses.

ARTICULO 71º Las sanciones disciplinarias, ya sea por faltas leves o graves serán tramitadas por la Unidad de Recursos Humanos. Esta oficina trasladará el expediente a la Dirección de Defensa Jurídica para la resolución correspondiente, la cual tendrá recursos de reconsideración y apelación en subsidio ante el Defensor.

ARTICULO 72º Las faltas en que incurran los servidores serán sancionadas con las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal.
- b) Apercibimiento escrito.
- c) Suspensión de trabajo sin goce de salario.
- ch) Despido sin responsabilidad patronal.

Las amonestaciones verbales o escritas deberán imponerse dentro de los ocho días posteriores a aquel en que se cometió la falta o que los superiores la conocieran, las suspensiones o despidos en el transcurso de un mes posterior al día en que se cometió la falta o que se tuviera conocimiento de la misma.

ARTICULO 73º Las sanciones no se aplicarán necesariamente atendiendo estrictamente el orden en que aparecen en el artículo anterior, sino conforme con las circunstancias de hecho y de derecho relacionadas con la falta cometida, salvo que la misma tenga una sanción específica en este Reglamento, el Código de Trabajo o normas supletorias.

ARTICULO 74º La amonestación verbal la aplicará el Jefe inmediato en los casos siguiente:

- a) Cuando el servidor en forma expresa cometa una falta leve a las obligaciones de su relación de servicio.

b) En los casos expresamente previstos en este Reglamento y en el Manual Descriptivo de Puestos.

ARTICULO 75° La amonestación escrita corresponderá tramitarla a la Unidad de Recursos Humanos en los siguientes casos:

a) Cuando el servidor en forma expresa incurra en falta de alguna gravedad por infracción de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones estipuladas en este Reglamento, siempre y cuando la falta no diera méritos para una sanción diferente.

b) En los casos previstos en este Reglamento y en el Código de Trabajo.

c) Cuando el ordenamiento jurídico exige la amonestación escrita antes del despido.

ARTICULO 76° La suspensión del trabajo por un máximo de un mes sin goce de sueldo, se aplicará una vez que se haya cumplido el trámite previsto por la Ley General de la Administración Pública, 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 servidor viole en forma notable alguna de las obligaciones o prohibiciones de este Reglamento o cuando reincida en una falta que haya ameritado suspensión sin goce de sueldo menor a ocho días.

c) Cuando estando la falta contemplada entre las causales de despido, el Defensor discrecionalmente y en atención a consideraciones tales como la antigüedad, calidad de servicios, méritos y no ser reincidente, determine no destituir al servidor.

ARTICULO 77° El despido se efectuará sin responsabilidad patronal en los siguientes casos:

a) Cuando incurra en causal de suspensión después de habersele aplicado dos veces esa misma sanción.

b) En los casos expresamente previstos en el presente Reglamento.

c) Cuando el servidor incurra en alguna de las causales de despido contempladas en este Reglamento y en el Código de Trabajo en su artículo 81 y demás disposiciones conexas.

ch) Cuando el servidor incurra en falta grave.

No podrá considerarse justificado un despido si antes no se ha realizado el procedimiento establecido en la Ley General de la Administración Pública.

CAPITULO XII

De los derechos de los servidores

ARTICULO 78º Los servidores regulares gozarán de todos los derechos y prerrogativas que concede el Código de Trabajo, así como otras disposiciones legales y reglamentarias conexas.

ARTICULO 79º El servidor tiene derecho a:

a) Carrera administrativa en la Institución, la que significa que debe preferirse en igualdad de condiciones y requisitos en cada plaza vacante a los servidores regulares más antiguos que por su capacidad y responsabilidad resulten idóneos para el cargo, conforme con los procedimientos establecidos.

b) Los medios necesarios y facilidades para que pueda efectuar las labores a su cargo con el alto grado de eficiencia que se le pide.

c) La información necesaria para comprender las actividades que se realizan y los objetivos que se buscan.

ch) Las instrucciones y explicaciones adecuadas para definir las responsabilidades y la posición de cada uno dentro de la organización funcional del Defensor.

d) Contar con las medidas mínimas de seguridad para prevenir accidentes durante la prestación del servicio.

e) Recibir una identificación como servidor de la Institución.

f) Recibir instrucciones claras sobre sus labores y responsabilidades.

g) Tener igualdad de condiciones, las mismas medidas disciplinarias de sus compañeros y los mismos privilegios y consideraciones.

h) Aspirar a su mejoramiento, ascenso y mayor retribución salarial, cuando así le corresponda.

i) Ser atendido en sus sugerencias sobre lo que crea conveniente para el mejor desempeño de su trabajo y en general, todo aquello que estimule la iniciativa personal, la eficiencia y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

j) Defenderse en cualquier oportunidad que se presentaren quejas sobre su actuación o se le acusare de cometer faltas.

k) Tener oportunidad para capacitarse y especializarse, haciendo uso de las facilidades que en determinados casos pueda ofrecer la Institución, tales como becas o cursos especiales.

l) Conocer la opinión de sus superiores en relación con su labor y actuación.

II) Los servidores en ningún caso podrán quedar en inferioridad de condiciones a las establecidas en las leyes de trabajo y en el Estatuto de Servicio Civil.

ARTICULO 80º La Institución tendrá acondicionado un local adecuado para que los servidores puedan tomar los alimentos y bebidas, durante su tiempo de descanso.

ARTICULO 81º Todas las servidoras en estado de gravidez tendrán derecho a licencia por cuatro meses con goce de sueldo completo a ser pagado por la Caja Costarricense del Seguro Social y la Institución. Este período de licencia se distribuirá en dos porciones, un mes antes del parto y tres meses después.

ARTICULO 82º Las servidoras en período de lactancia podrán disponer de una hora diaria continua con el objeto de amamantar a su hijo o hijos, según su conveniencia y previo acuerdo con el jefe. Esta posibilidad puede prorrogarse hasta por tres meses contados a partir del tercer mes posterior al alumbramiento, siempre y cuando la servidora manifieste a la Unidad de Recursos Humanos que continúa amamantando a su hijo o hijos.

ARTICULO 83º Los servidores profesionales podrán acogerse a la Carrera Profesional de conformidad con los términos del Reglamento respectivo.

La Comisión de Carrera Profesional será el enlace entre los profesionales y el Defensor para dichos efectos.

CAPITULO XIII **De la evaluación de servicios**

ARTICULO 84º En la primera quincena del mes de noviembre de cada año se hará una evaluación individual de los servidores regulares. Dicha evaluación se realizará en el formulario que para tal efecto suministre la Unidad de Recursos Humanos. En ella se evaluarán los servicios de cada servidor en orden a sus méritos durante el año inmediatamente anterior.

ARTICULO 85º La evaluación de los servicios de cada servidor se hará conforme con las normas y procedimientos que dicte el Defensor de los Habitantes.

ARTICULO 86º Cuando un servidor no hubiera cumplido un año de prestación de servicios al momento de hacerse la calificación, o hubiere trabajado a las órdenes de diferentes jefes en el año anterior, se observarán las siguientes reglas:

a) Si el servidor no hubiere cumplido su período de prueba, su evaluación de servicios estará sujeta a lo dispuesto por el Reglamento. Si hubiere trabajado más de tres meses, su calificación será por el tiempo de servicios prestado.

b) Si el servidor hubiere trabajado menos de un año pero más de seis meses a las órdenes de un mismo jefe, corresponderá a éste hacer su calificación.

c) Si el servidor hubiere estado a las órdenes de varios jefes durante el año, pero con ninguno más de seis meses, la calificación la hará el último jefe con quien hubiere trabajado tres o más meses, debiéndose tomar en cuenta los informes que en este caso deberán rendir los otros superiores.

CAPITULO XIV

De la seguridad e higiene del trabajo

ARTICULO 87º El Defensor de los Habitantes deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud, la integridad corporal y la moralidad de sus servidores; manteniendo en estado útil y procedente lo relativo a:

- a) Edificaciones, instalaciones, equipo y condiciones ambientales.
- b) Las actividades y procesos de trabajo.
- c) El suministro, uso y mantenimiento de protección personal.

Deberá asimismo promover la capacitación de su personal en materia de higiene y seguridad ocupacional.

ARTICULO 88º Los servidores estarán protegidos por una póliza de riesgo profesional.

ARTICULO 89º Por accidente de trabajo se entiende todo aquello que le sucede al servidor como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes y que pueden producirle la muerte, pérdida o reducción temporal o permanente de la capacidad para el trabajo.

También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al servidor en las siguientes circunstancias:

- a) En el trayecto de la residencia al trabajo y viceversa, cuando el recorrido efectuado no haya sido interrumpido o variado por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte; igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligro de naturaleza especial que se consideren inherentes al trabajo mismo. En todos los demás casos de accidentes en el trayecto, cuando el recorrido que efectúe el servidor no haya variado por interés personal de este, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en el Código de Trabajo y que no hayan sido otorgadas por otros Regímenes de Seguridad Social parcial o totalmente.
- b) En el cumplimiento de órdenes superiores o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada.

c) En el caso de una interrupción del trabajo, antes de empezarlo o después de terminarlo, si el servidor se encontrare en el lugar de trabajo o en el local de la empresa, establecimiento o explotación con el consentimiento expreso o tácito del patrono o de sus superiores.

CAPITULO XV

Disposiciones finales

ARTICULO 90º Con el objeto de mejorar el servicio y lograr los objetivos propuestos por la Institución, la Dirección Administrativa y la Unidad de Recursos Humanos estudiarán el uso más conveniente de los recursos humanos y materiales con que se cuenta e indicarán mejoras de organización y funcionamiento de las oficinas; la creación, traslado o supresión de puestos; la eliminación de actuaciones y procedimientos innecesarios y otras de naturaleza similar.

ARTICULO 91º No podrán ingresar al servicio del Defensor de los Habitantes quienes estén ligados por consanguinidad o afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con cualquier servidor, cuando ello implique trabajar en la misma oficina para la que labora éste o cuando se considere que existen posibilidades de que se afecten los controles de la Institución.

ARTICULO 92º Todo lo no previsto en este Reglamento, o en la Ley de Creación del Defensor de los Habitantes y su Reglamento, se resolverá de acuerdo con el Código de Trabajo, la Ley General de la Administración Pública, el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, las leyes y principios del derecho común, la equidad, la costumbre y los usos laborales.

ARTICULO 93º El Defensor de los Habitantes podrá modificar en cualquier momento las disposiciones de este Reglamento.

CAPITULO XVI

Disposiciones transitorias

ARTICULO 94º Transitorio I. Los servidores contratados durante el período de organización (mil novecientos noventa y tres), trasladarán los derechos de vacaciones adquiridos en las instituciones donde laboren, al momento de ser contratados, siempre y cuando no superen los treinta días naturales.

ARTICULO 95º Transitorio II. El establecimiento de un lugar adecuado para que los servidores ingieran los alimentos y las bebidas durante el tiempo de descanso, se hará a partir del primero de enero de mil novecientos noventa y cinco.

ARTICULO 96º Rige a partir del dieciséis de julio de mil novecientos noventa tres.

Publíquese.—Dado en San José, a las diez horas del dieciséis de julio de mil novecientos noventa y tres.—Rodrigo Alberto Carazo Zeledón, Defensor de los Habitantes de la República.—(Solicitud N° 6659).—C-53550.—(1906).