

REGLAMENTOS

JUNTA DE ADMINISTRACIÓN PORTUARIA Y DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA VERTIENTE ATLÁNTICA

REGLAMENTO AUTÓNOMO DE TRABAJO DE LA JUNTA DE ADMINISTRACIÓN PORTUARIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA VERTIENTE ATLÁNTICA.

El Consejo de Administración de JAPDEVA, en sesión ordinaria 18 2016 Artículo II-b, celebrada el 12 de mayo 2016 y en Sesión Ordinaria No.003-2017, celebrado el 02 de Febrero del 2017, artículo VI-b, acordó:

APROBAR REGLAMENTO AUTONOMO DE TRABAJO DE LA JUNTA DE ADMINISTRACION PORTUARIA Y DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA VERTIENTE ATLANTICA (JAPDEVA)

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º—De conformidad con lo prescrito en los Artículo 66, 67 y 68 del Código de Trabajo, el Artículo 103 de la Ley General de la Administración Pública y lo establecido en el Decreto N° 4 del 26 de abril de 1966 y sus reformas se establece el presente Reglamento Autónomo de Trabajo, que regula las relaciones laborales internas entre JAPDEVA y sus trabajadores con ocasión y por consecuencia del trabajo.

Artículo 2º—Las disposiciones de este Reglamento deben tenerse como normas supletorias al Código de Trabajo y demás leyes sociales o conexas de la República, de la Convención Colectiva Vigente o de las que en el futuro se celebren en cuanto modifiquen lo establecido en éste.

Artículo 3º—Para los efectos de este Reglamento se entiende por

- a) Patrono: a la J.A.P.D.E.V.A. con domicilio en esta ciudad, y dedicada a los fines expresados en la ley 5337 del 27 de agosto de 1973, que en adelante se mencionará como la “institución”.
- b) Representantes Patronales: Lo son el Presidente Ejecutivo de la Institución, el Gerente General y los Gerentes de las Administraciones Portuaria y de Desarrollo y funcionarios en quienes deleguen todas o parte de sus atribuciones. Los representantes patronales debidamente autorizados obligan al Patrono en las relaciones que tengan con los trabajadores como si este hubiera realizado el acto o actos de que se trate.
- c) Trabajadores: Son las personas físicas que presten a la Institución sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada y a cambio de una retribución o salario, sea en forma permanente o transitoria y como consecuencia de una relación laboral o de un contrato verbal o escrito, expreso o tácito, individual o colectivo.

CAPITULO II

De los nombramientos

Artículo 4º—La tramitación de todo lo relacionado con nombramientos, ascensos, traslados, modificaciones de montos de salario dentro de los límites del respectivo presupuesto, vacaciones, permisos para ausentarse del trabajo, suspensiones, destituciones, correcciones disciplinarias y en general todo lo relacionado con modificaciones a los Contratos de Trabajo, deberán tramitarlos las jefaturas, por medio de la Sección de Personal.

CAPITULO III

Del Contrato de Trabajo

Artículo 5°— Todo trabajador de la Institución deberá estar amparado por un contrato de Trabajo (acción de personal), que contendrá en términos amplios las cláusulas y estipulaciones particulares que regularán la prestación de servicios.

Artículo 6°— Son condiciones obligatorias previas a la celebración del Contrato de Trabajo las siguientes:

- a) Llenar una fórmula de solicitud de empleo la cual tendrá datos personales, familiares y educacionales.
- b) Presentar la cédula de identidad o de residencia y documentos legalmente vigentes.
- c) Presentar hoja de delincuencia.
- d) Presentar número de cuenta cliente de un Banco Estatal para efectos de depósitos salariales.
- e) Someterse a exámenes médicos y psicológicos para comprobar sus condiciones de salud.
- f) Presentar documentos adicionales que se le soliciten respecto a experiencia de trabajo y buena conducta.

La falta de autenticidad de cualesquiera de los documentos anteriormente mencionados, cuya responsabilidad sea imputable al trabajador, o la falta de veracidad en la información proporcionada, podrán producir la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal.

Artículo 7°— Los contratos de trabajo serán:

- a) Por tiempo indefinido: que se llevarán a cabo con aquellos trabajadores indispensables para satisfacer las necesidades propias y permanentes de la Institución.
- b) Por tiempo determinado: que se celebrarán con los trabajadores que vengán temporalmente a ejecutar las labores de quien o quienes se encuentran incapacitados o disfrutando de vacaciones, permiso o licencia, así como en aquellos casos excepcionales en que su celebración resulte procedente conforme a la naturaleza de los servicios que se van a prestar.
- c) Para obra determinada: cuando el trabajador conviene en prestar sus servicios para la realización de una obra específica, en cuyo caso se conoce la fecha de iniciación, pero se ignora la de su terminación.
- d) De aprendizaje: que se formalicen por escrito de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Aprendizaje, su reglamento y disposiciones conexas y supletorias, y que tiendan a la formación profesional metódica y completa del individuo.

Artículo 8°—El período de prueba será de setenta días naturales, salvo en aquellos casos en que la legislación laboral contenga disposiciones de excepción, o en que se convenga un plazo menor. Durante este período, y sin previo aviso, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato o la relación laboral. El período de prueba, en los casos de ascensos o traslados será de cuarenta y cinco días naturales, de manera tal que el trabajador ascendido o trasladado podrá ser reintegrado a su anterior ocupación cuando el Patrono estime que no reúne satisfactoriamente los requisitos requeridos para el normal desempeño del empleo en cuestión.

Artículo 9º— Pese a lo dispuesto en los artículos anteriores, se presume la existencia del Contrato y de la Relación de Trabajo, entre la Institución y quienes le presenten sus servicios personales, en forma subordinada y a cambio de una retribución o salario de cualquier clase o forma.

CAPITULO IV

De las Jornadas de Trabajo

Artículo 10º—La jornada de trabajo se desarrollará en los lugares donde la institución tiene actividades y en cualquier otro lugar donde la Institución lo necesite en el futuro. El cambio de lugar deberá ser puesto en conocimiento de los trabajadores con tres días de anticipación, salvo casos de emergencia en los cuales el traslado se podrá ordenar de inmediato.

Artículo 11º—En la Institución regirán los horarios de trabajo que para cada departamento, dependencia o cuadrilla se señale, los que podrán ser variados si las necesidades del servicio prestado efectivamente lo exigen; y de conformidad a los artículos 11, 58 y 140 inciso 8, de la Constitución Política, y Artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 12º—La jornada ordinaria de trabajo efectiva para todos los trabajadores de la Institución, excepto los incluidos dentro de las disposiciones de los artículos Nos. 143 y 146 del Código de Trabajo, será de ocho horas diarias en trabajo diurno, siete horas en trabajo mixto y seis horas de trabajo nocturno.

Artículo 13º—Se considera tiempo efectivo de trabajo aquel en que los trabajadores permanezcan bajo las órdenes o dirección inmediata o delegada del Patrono.

Artículo 14º—La Institución podrá modificar transitoriamente los horarios establecidos en este Reglamento, siempre que circunstancias especiales así lo exijan y no se cause grave perjuicio a los trabajadores. El cambio deberá ser comunicado a los trabajadores afectados con un mínimo de tres días de anticipación, pero la modificación definitiva de los mismos deberá ser sometida al trámite de conocimiento y aprobación de la División de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 15º—Cuando necesidades imperiosas de la Institución lo requieran, los trabajadores quedan en la ineludible obligación de laborar horas extraordinarias, salvo impedimento grave, y hasta por el máximo de horas permitido por la ley, esto es que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias. En cada caso el patrono deberá comunicar a los trabajadores con la debida anticipación, la jornada extraordinaria a laborar; teniéndose la negativa injustificada a hacerlo para efectos de sanción, como falta grave.

Artículo 16º. —Cuando se trate de feriados de ley, el trabajador que se compromete a laborar tiempo extraordinario e incumpla éste será sancionado como falta grave.

Artículo 17º —Quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 143 del Código de Trabajo, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, jefatura o administración, los que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los que no cumplan su cometido en los locales donde habitualmente prestan sus servicios o donde estén adscritos, los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia, las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo estas personas no están obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho dentro de esa jornada a un descanso mínimo de una hora y media.

Artículo 18°. —Todo trabajo que se ejecute fuera de los límites indicados en este Reglamento, constituyen jornada extraordinaria la que se pagará conforme lo estipule la Ley.

Artículo 19°. —No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

Artículo 20°. —Tiempo de trabajo efectivo con derecho a salario es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono, o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios. En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo, el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, para que tomen sus alimentos, cuando dicha jornada sea continuo.

CAPITULO V

De los salarios y pagos

Artículo 21°.—En ningún caso los salarios bases fijados a las clases de puestos podrán ser inferiores a los salarios mínimos legales aprobados por el Estado. Cuando se modifiquen las fijaciones de salarios mínimos la Institución deberá aplicar las reformas que correspondan dentro de los diez días posteriores a la publicación del Decreto de Salarios en la Gaceta.

Artículo 22°.—Todo trabajador de la Institución devengará el salario convenido al momento de formalizar el Contrato de Trabajo, el que estará regulado por la estructura interna de salarios, los que en ningún caso serán inferiores a los mínimos fijados por la Ley.

Artículo 23°. —El sistema de pago de salarios a los trabajadores se realizará mediante depósito bancario a la cuenta de cada trabajador, y para tal fin, el trabajador está obligado a reportar a la Oficina de Personal el nombre de la entidad bancaria y el número de su cuenta.

Artículo 24°. —Al acordarse recargo total de funciones, el empleado sustituto tiene derecho a recibir el sueldo base del puesto de categoría superior si fuere mayor.

CAPITULO VI

De las Vacaciones

Artículo 25°.—Vacaciones: Todos los trabajadores de la Institución disfrutarán de vacaciones anuales remuneradas, después de cada 50 semanas de servicio continuo, de conformidad con la siguiente escala:

- a) De la primera y hasta cumplirse la cuarta vacación inclusive, 16 días hábiles.
- b) De la quinta a la séptima inclusive, 23 días hábiles.
- c) De la octava vacación en adelante, 30 días hábiles.

En caso de terminación del Contrato o Relación Laboral antes de transcurrido el plazo de 50 semanas de servicio, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día por concepto de vacaciones por cada mes laborado, o la proporción que le corresponda de acuerdo a su antigüedad, y que le será pagado en el momento de retiro de la Institución.

Artículo 26°.—El trabajador tendrá derecho al disfrute de sus vacaciones anuales remuneradas después de cada 50 semanas de labores continuas, sin embargo JAPDEVA señalará la época en que las gozará, para lo cual cada jefatura remitirá en el mes de diciembre a la Oficina de Personal el programa de vacaciones del personal bajo su cargo.

Artículo 27°. —El pago de las vacaciones se hará con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante las cincuenta semanas de trabajo, o durante el tiempo que le diere derecho proporcional a las mismas.

Artículo 28°. —Los trabajadores gozarán sin interrupción del período de vacaciones. Excepcionalmente podrá dividirse en dos períodos como máximo, cuando exista convenio de las partes respecto y se trate de labores de índole tan especial que no permitan una ausencia prolongada del servidor. No podrán tampoco acumularse salvo por una sola vez, cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de confianza, u otras análogas, que hagan difícil su reemplazo.

Artículo 29° —Las vacaciones son incompensables a menos que se trate de labores que no sean pesadas, insalubres o peligrosas y que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, caso en el cual el trabajador puede consentir en prestar sus servicios durante el período de las mismas mediante la remuneración ordenada por la Ley.

Las vacaciones son incompensables, salvo en las excepciones establecidas en el artículo 156 del Código de Trabajo y Ley 7939 y sus reformas.

CAPITULO VII

De los días de descanso semanal y de los feriados

Artículo 30° —Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o cada seis días de trabajo continuo. Por regla general se darán los días domingos como descanso semanal, excepto para aquellos trabajadores que por la índole del servicio que presten, deban laborar durante esos días, a quienes se les dará el descanso durante cualquier otro día de la semana. Asimismo la institución se reserva el derecho de cambiar el día de descanso, a cualquier otro grupo de trabajadores, cuando existan necesidades de que trabajen durante el día domingo, al tenor de lo dispuesto en los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo. En estos casos se le señalará el descanso durante cualquier otro día que disponga la administración.

Artículo 31°—Son días hábiles para el trabajo todos los días del año, menos los feriados. Para efecto de su pago se entenderán días feriados únicamente: 1° de enero, jueves y viernes Santo, 11 de abril, 1° de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de setiembre y 25 de diciembre. Los días 2 de agosto y 12 de octubre se consideran días feriados pero su pago no es obligatorio. Si por necesidad de los servicios que presta la Institución fuera indispensable trabajar durante cualquiera de los feriados indicados, el trabajador tendrá derecho a que se le pague el doble del salario ordinario.

CAPITULO VIII

De las licencias con goce de salario

Artículo 32°—Todas las licencias que se conceden a los trabajadores serán sin goce de salario, salvo aquellos casos previstos en la Ley o que sin serlo la Institución considera oportuno otorgarlas con goce de salario.

Artículo 33°—Todo trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias con goce de salario:

- a- Matrimonio del trabajador tendrá derecho a una semana.
- b- Nacimiento de hijos del trabajador, dos días hábiles.
- c- Fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos que ejercen la patria potestad del trabajador, tres días hábiles.
- d- Fallecimiento de hermanos y abuelos, un día hábil.

CAPITULO IX

De los reclamos y licencias en general

Artículo 34°—Las solicitudes, reclamos, licencias, permisos, etc., deberán hacerse por escrito al superior inmediato, quien las resolverá dentro de los cinco días siguientes y en la misma forma, los asuntos urgentes a juicio del superior inmediato podrá gestionarse verbalmente, debiendo resolverse del mismo modo.

CAPITULO X

Del aguinaldo anual

Artículo 35°—Todo trabajador de la Institución, de cualquier clase que sea y cualquiera que sea la forma que se le pague el salario, tendrá derecho a un beneficio económico anual, de acuerdo con la proporción que al efecto señale la Ley. El beneficio económico a que se refiere el artículo anterior será calculado con base a los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses anteriores al primero de Diciembre del año de que se trate. Aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo no haya cumplido un año de vigencia por cualquier causa, siempre que hayan prestado sus servicios por un tiempo no menor de un mes, tendrán derecho a que se les pague una parte del beneficio proporcional al tiempo servido y salarios devengados. Este beneficio económico gozará de los privilegios y protecciones que la Ley señala.

CAPITULO XI

Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad:

Artículo 36° —El trabajo de los menores de edad y de las mujeres, caso de que los hubiere, se regirá además por lo dispuesto en este Reglamento, por lo que al efecto estatuye el Código de Trabajo. Todo menor de 18 años deberá proveerse del respectivo permiso para laborar extendido por la entidad competente.

CAPITULO XII

De las Obligaciones de los trabajadores

Artículo 37°—Además de lo dispuesto en otros artículos de este Reglamento, en el Código de Trabajo y sus leyes supletorias y conexas, en las convenciones colectivas vigentes, se establecen las siguientes obligaciones para todos los trabajadores:

- a) Prestar los servicios personalmente, en forma regular y continua, de acuerdo con el respectivo Contrato o Relación laboral, dentro de la jornada de trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado, dedicación y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados, y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por el deterioro normal ni del que ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa confección.
- d) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de sus representantes, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo, y ejecutar las labores que los mismos les encomiendan, dentro de la jornada de trabajo, siempre que sean compatibles con sus aptitudes, estado y condición, y que sean de aquellos que formen parte del Contrato o Relación laboral.

- e) Observar durante el trabajo buenas costumbres y disciplina.
- f) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual dará derecho a remuneración adicional.
- g) Guardar a sus jefes y compañeros de trabajo toda la consideración debida de modo que no se origine queja justificada por mal trato o irrespeto.
- h) Guardar al público, en sus relaciones con él, motivadas por el trabajo, toda la consideración debida, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio, mal trato o falta de atención.
- i) Someterse a reconocimiento médico, psicológico y social sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición de un organismo oficial competente, de cuyos resultados deberá ser informado.
- j) Guardar los secretos técnicos, comerciales, de fabricación, así como cualquier otro análogo, cuya divulgación pueda perjudicar los intereses de la Institución.
- k) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes, y las que indique el patrono y el Comité de Seguridad, para la seguridad y protección personal de ellos, sus compañeros de trabajo, o de los lugares donde laboran.
- l) Responder económicamente de los daños que causaran intencionalmente, o que se debiera a su negligencia o descuido manifiesto o inexcusable.
- m) Reportar a la Gerencia, Administración, Jefatura superior inmediata, etc., los daños o imprudencias que otros compañeros causaren en perjuicio a la institución. Si descubren un robo, daño o imprudencia, realizado por cualquier persona, deben denunciarlos de inmediato.
- n) Durante las horas de trabajo portar en forma correcta el respectivo uniforme e identificación cuando el mismo sea aportado por el patrono de conformidad con las labores que desempeñen.
- o) Rendir los informes que se soliciten.
- p) Desarrollar las labores dentro de un ambiente de seriedad y armonía, concentrando cada trabajador la atención en la labor que está realizando, a fin de que la misma resulte de la mejor calidad posible.
- q) Mantener la maquinaria y equipo de la Institución que estén bajo su custodia, en perfecto estado de uso y conservación, y no permitir más deterioro que el normal, así como informar al superior o persona designada para ello, cualquier daño o desperfecto que puedan notar.
- r) Informar a la mayor brevedad posible, a la Sección de Personal acerca de las incapacidades que sufran a consecuencia de enfermedad o accidente.

CAPITULO XIII

De las Obligaciones de las jefaturas

Artículo 38°—Son obligaciones de los Jefes de Departamento, fuera de las demás que les atribuye este Reglamento, las siguientes:

- a) Vigilar al personal subalterno y ver que cumpla debidamente con este Reglamento y con las funciones que le hayan sido asignadas mediante su contrato de Trabajo.

- b) Vigilar que los edificios, las instalaciones, las máquinas, enseres, herramientas y demás objetos de servicio de su departamento, se hallen siempre en perfecto estado y que sean bien cuidados y atendidos.
- c) Procurar que se instalen y mantengan los medios necesarios de seguridad para prevenir riesgos profesionales.
- d) Atender sin demora al trabajador en caso de accidente y ver que la persona indicada le dé las asistencias necesarias, así como poner el hecho en conocimiento del Departamento de Personal para la denuncia al Instituto Nacional de Seguros.
- e) Practicar periódicamente revisión o inventario de los instrumentos, herramientas y objetos de las Institución que tengan en uso los trabajadores de su Departamento.
- f) Dirigir el trabajo de su departamento y recomendar a quien corresponda, la aplicación de sanciones que procede imponer a su personal subalterno, de conformidad con los procedimientos de personal establecidos.
- g) Comunicar a la Gerencia las disposiciones de carácter especial que se vea precisado a tomar para el mejor cumplimiento de sus funciones, a efecto de que ésta disponga lo pertinente.
- h) Someter a la Gerencia los proyectos encaminados a perfeccionar el trabajo y las indicaciones de orden técnico y administrativo, que juzguen conveniente para mejorar los servicios de su respectivo departamento.

CAPITULO XIV

De las Prohibiciones a los trabajadores

Artículo 39°—Conforme a lo dispuesto en otros artículos de este Reglamento, y de acuerdo al Código de Trabajo, queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

- a) Ocupar tiempo, dentro de la jornada de trabajo para asuntos ajenos a las labores que les han sido encomendadas.
- b) Ausentarse del trabajo, sin causa justificada, y sin permiso del patrono o de sus representantes.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.
- d) Hacer durante el trabajo propaganda política 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.
- e) Recibir en horas de trabajo visita de carácter personal, salvo casos urgentes o importantes.
- f) Mantener conversaciones innecesarias con compañeros de trabajo o con terceras personas, en perjuicio o con demora de las labores que se están ejecutando.
- g) Distraer con cualquier clase de juegos o bromas a sus compañeros de trabajo, o quebrantar la cordialidad y el mutuo respeto que deben ser normas en las relaciones del personal de la institución.
- h) Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrono para objeto distinto de aquel al que están formalmente destinados.
- i) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas y útiles propios del trabajo.

- j) Negarles el debido cumplimiento y acatamiento a las órdenes de los superiores jerárquicos, cuando sean propias del objeto de su Contrato o Relación de Trabajo.
- k) Tratar de resolver por medio de violencia, de hecho o de palabra las dificultades que surjan durante la realización del trabajo o la permanencia en la institución.
- l) Intervenir oficiosamente cuando un jefe llame la atención a un subalterno.
- m) Burlarse de un cliente, hacer bromas con sus compañeros de trabajo o con terceras personas, que puedan motivar molestias o mal entendidos con el público.
- n) Hacer negocios personales dentro del centro de trabajo.
- o) Introducir o sacar paquetes personales de la Institución sin mostrar su contenido al patrono o sus representantes.
- p) Dejar en lugar diferente al señalado por la Institución, sacos, capas, paraguas, materiales, herramientas, etc.
- q) Proferir insultos o usar vocabulario incorrecto.
- r) Traer radios, novelas, u objetos similares para usarlos durante la jornada de trabajo.
- s) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de seguridad en la operación del trabajo.
- t) Dañar, destruir, remover o alterar los avisos o advertencias sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, y los equipos de protección personal, o negarse a usarlos sin motivo justificado.
- u) Manejar, operar o hacer uso de equipo y herramientas de trabajo para los cuales no cuentan con autorización y conocimiento.
- v) Durante el tiempo que esté disfrutando de vacaciones o de cualquier otro descanso remunerado, prestar servicios similares a los que han estado prestando en cualquier establecimiento similar o análogos al de esta Institución, o desempeñar otros cargos, dirigir o practicar otros trabajos después de cumplida su labor diaria, que signifique competencia para la empresa.
- w) Fumar en los centros de trabajo de conformidad con lo establecido en la ley N° 9028 Ley General de Control del Tabaco y sus Efectos Nocivos en la Salud
- x) Plantear o gestionar situaciones relacionadas con su Contrato de Trabajo a Jefes superiores, sin antes haberlas dirigidos al Jefe inmediato, a menos que se trate de una queja contra este último.

CAPITULO XV

De la asistencia y el abandono de trabajo

Artículo 40° —El registro de asistencia y puntualidad al trabajo se llevará, para todos los trabajadores de la Institución por medio de un sistema biométrico o cualquier otro, cuyas terminales se encuentran instaladas en la entrada del centro de labores.

Artículo 41° —Cada trabajador deberá registrar su marca con su carné de identificación.

Artículo 42°—Salvo los casos previstos en este Reglamento, la omisión de una marca a cualquiera de las horas de entrada o salida, se computará como inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, y podrá ocasionar la pérdida de las horas, cuando el trabajador no justifique esa omisión a más tardar el día siguiente.

Artículo 43°. —Se considerará ausencia la falta a dos fracciones de la jornada, o a un día completo de trabajo.

No se pagará salario de los días o fracciones de las jornadas no trabajadas, aunque se trate de llegadas tardías, excepción hecha en los casos señalados en este Reglamento o por el Código de Trabajo.

Artículo 44° —Las ausencias por enfermedad deberán ser comprobadas, mediante incapacidad extendida por la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, o por cualquier otro medio idóneo, el cual deberá ser presentado al patrono dentro de un término de 3 días, contados a partir del primer día de incapacidad inclusive, salvo causa justificada.

La inobservancia de lo anterior y pasado el término de 3 días, dará motivo para tener como ausencias injustificadas al trabajo, conforme a los términos del inciso g) del artículo 81 del Código de Trabajo.

Artículo 45°—Las ausencias injustificadas computables al final de un mes calendario se sancionarán en la siguiente forma:

- a- Por la mitad de una ausencia, amonestación por escrito.
- b- Por una ausencia completa, suspensión hasta por dos días.
- c- Por una y media o dos ausencias alternas; suspensión hasta por ocho días.
- d- Por dos ausencias consecutivas o más de dos alternas, despido del trabajo sin responsabilidad patronal.

Artículo 46°—Se considera llegada tardía el ingreso al trabajo después de la hora exacta señalada para el inicio de las labores en la correspondiente fracción de la jornada. Sin embargo, en casos muy calificados, a juicio del inmediato se justificarán las llegadas tardías a efecto de no aplicar la sanción correspondiente.

Incurrirá en llegada tardía el trabajador que no se presente debidamente preparado y listo para su trabajo, en el lugar asignado, a la hora señalada en el respectivo horario de trabajo o en la convocatoria hecha por medio de la pizarra.

Los trabajadores del muelle que no se presenten a la hora exacta de la formación de las cuadrillas cualquiera que sea la causa, será sustituido por los suplentes respectivos, perdiendo el derecho a trabajar en esa jornada y quedando expuestos a las sanciones por ausencias o llegadas tardías, si éstas fueren injustificadas.

Artículo 47°—Las llegadas tardías injustificadas, que ocurran dentro de un mismo mes calendario serán sancionadas sin goce de salario de la siguiente manera:

- a- Por dos, amonestación verbal.
- b- Por tres, amonestación escrita.
- c- Por cuatro, suspensión hasta por dos días.
- d- Por cinco, suspensión hasta por cuatro días.
- e- Por seis, suspensión hasta por seis días.
- f- Por siete, suspensión hasta por ocho días
- g- Por más de siete, despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 48° —Se considera abandono de trabajo el hacer dejación, dentro de la jornada de trabajo, o de la labor objeto del contrato o relación laboral. Para efectos de calificar el abandono no es necesario que el trabajador salga del lugar donde presta sus servicios, sino que bastará que de modo evidente abandone la labor que le ha sido encomendada.

Artículo 49°. —El abandono de trabajo sin causa justificada o sin permiso del superior inmediato, cuando no implique mayor gravedad de conformidad con las circunstancias del caso, y amerite una sanción mayor, se sancionará en la siguiente forma:

a- Amonestación escrita la primera vez

b- Despido la segunda vez.

Estas faltas se computan en un lapso de tres meses.

CAPITULO XVI

De las sanciones disciplinarias

Artículo 50°—Las faltas en que incurran los trabajadores serán sancionadas con las siguientes medidas disciplinarias:

a- Amonestación verbal

b- Apercibimiento escrito

c- Suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días.

d- Despido sin responsabilidad patronal.

Tales sanciones se aplicarán atendiendo no estrictamente al orden en que aquí aparecen sino a lo reglado en cada caso o a la gravedad de la falta.

Artículo 51° —La amonestación verbal se aplicará en los siguientes casos:

a- Cuando el trabajador cometa una falta leve a las obligaciones expresas o tácitas que le impone el Contrato o Relación de Trabajo.

b- En los casos expresamente previstos en este Reglamento.

Artículo 52°. —El apercibimiento escrito se aplicará:

a- Cuando se haya amonestado al trabajador en los términos del artículo anterior e incurra nuevamente en la misma falta.

b- Cuando se incumpla alguna de las obligaciones establecidas en los artículos 37 y 38 anteriores, si la falta no diere mérito para una sanción mayor.

c- En los casos especialmente previstos por este Reglamento, y

d- Cuando las leyes de trabajo exijan la amonestación escrita antes del despido.

Artículo 53°. —La suspensión del trabajo se aplicará hasta por ocho días y sin goce de sueldo, una vez que se haya oído al interesado y a los compañeros de trabajo que él indique, en los siguientes casos:

a- Cuando el trabajador, después de haber sido amonestado por escrito, incurra de nuevo en la falta que motivó la amonestación.

b- Cuando el trabajador viole alguna de las prohibiciones del artículo 39 anterior, después de haber sido amonestado verbalmente o por escrito, salvo que la falta diere mérito para el despido, o estuviera sancionada por otra disposición de este Reglamento, y

c- Cuando el trabajador cometa alguna falta de cierta gravedad que no dé mérito para el despido, excepto si estuviere sancionada de manera especial por otra disposición de este Reglamento.

Artículo 54°. —El despido se efectuará sin responsabilidad para el patrono, en los siguientes casos:

a- Cuando el trabajador en tres ocasiones se le imponga suspensión disciplinaria, e incurra en causal para una cuarta suspensión dentro de un período de tres meses, ya que se considerará la repetición de infracciones como conducta irresponsable y contraria a las obligaciones del contrato o relación de trabajo.

b- En los casos especialmente previstos en este Reglamento.

c- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo”.

Artículo 55°—Las amonestaciones verbales o escritas deberán imponerse dentro de los ocho días posteriores a aquel en que se cometió la falta o que los representantes patronales la conocieron y, las suspensiones o despido, en el transcurso del mes posterior al día en que se cometió la falta o los representantes patronales lo conocieron.

CAPITULO XVII

De las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo

Artículo 56°—De conformidad con el artículo 288 del Código de Trabajo, en la institución se establecerán las Comisiones de Seguridad que sean necesarias, las cuales se integrarán con igual número de representantes del patrono y de los trabajadores.

Dichas comisiones tendrán por finalidad investigar las causas de los riesgos profesionales, proponer medidas para prevenirlos, y vigilar que las mismas se cumplan. La constitución de las mismas se pondrá en conocimiento del Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la cual se sujetaran en lo relativo al asesoramiento. Los miembros de las comisiones desempeñarán, de conformidad con la Ley sus cargos gratuitamente, y dentro de la jornada de trabajo, sin rebaja de salario.

Artículo 57°—Es deber de todo trabajador de la Institución acatar y hacer cumplir las medidas que tienden a prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 58°—La institución deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud, la integridad corporal y la moralidad de sus trabajadores, y en este sentido se obliga a mantener en condiciones adecuadas en lo relativo a:

- a- Edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales
- b- Operaciones y procesos de trabajo.
- c- Suministros, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.

También la Institución se obliga a:

- a- Promover la capacitación de su personal en materia de medicina, higiene y seguridad ocupacionales.
- b- Permitir a las autoridades competentes la colocación en los centros de trabajo de textos legales, avisos carteles y anuncios similares referentes a Seguridad e Higiene de Trabajo.

Artículo 59°— De conformidad con lo establecido en el artículo 214 del Código de Trabajo, el Patrono está obligado a denunciar al Instituto Nacional de Seguros todo riesgo del trabajo que ocurra, dentro de los ocho días hábiles siguientes a su acaecimiento. La denuncia extemporánea originará responsabilidad del patrono ante el Instituto —la cual será exigible por la vía ejecutiva—, por las agravaciones o complicaciones sobrevenidas como consecuencia de la falla de atención oportuna..

Artículo 60°—Será obligación del patrono:

- a) Permitir a las autoridades competentes la inspección periódica de los centros de trabajo y la colocación de textos legales, avisos, carteles y anuncios similares, referentes a salud ocupacional;
- b) Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en materia de salud ocupacional;
- c) Cumplir con las normas y disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional; y
- d) Proporcionar el equipo y elemento de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar su uso y funcionamiento

Artículo 61°—Sin perjuicio de lo establecido en el Código de Trabajo, para los efectos de los artículos anteriores se entenderá por:

a) Riesgos Profesionales: Los accidentes a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecuten por cuenta ajena.

b) Accidentes de Trabajo: Es toda lesión corporal que el trabajador sufra en ocasión o por consecuencia del trabajo y durante el tiempo que lo realice o debiera realizarlo, siempre y cuando dicha lesión sea producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior.

c) Riesgo Profesional: Es toda lesión, enfermedad o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia directa, inmediata e indudable de un accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima, de acuerdo con lo dicho en el párrafo anterior.

CAPITULO XVIII

Del Hostigamiento Sexual

Artículo 62° — Para la prevención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual en JAPDEVA, se seguirá lo regulado en este reglamento; así como en lo regulado por el “Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en JAPDEVA” aprobado por el Consejo de Administración y por las normas de la Ley N° 7476, “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” de fecha 3 de marzo de 1995.

Artículo 63° —De conformidad con el artículo 3° de la Ley N° 7476, “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia” de fecha 3 de marzo de 1995. Se entenderá por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a- Condiciones materiales de empleo.
- b- Desempeño y cumplimiento en la prestación de servicios.
- c- Estado general de bienestar sexual.

También se considerará acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Artículo 64° —Manifestaciones del hostigamiento sexual: Serán tipificadas como manifestaciones del acoso sexual las siguientes:

- a- Promesa, implícita o explícita de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
- b- Amenazas explícitas o implícitas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
- c- Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita o implícita, condición para el empleo o estudio.
- d- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien los reciba.
- e- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

Artículo 65°—Del procedimiento: La persona afectada por acoso u hostigamiento sexual podrá plantear la denuncia, sea en forma verbal o escrita directamente ante la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, conforme lo establece el Capítulo XI de la Convención Colectiva. De la denuncia presentada, se levantará un acta.

La Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual está obligada a informar a la Defensoría de los Habitantes de la República y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la presentación de la denuncia, con el objeto de que tengan conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que puedan ejercer la función asesora y contralora de legalidad

Artículo 66°—Medidas cautelares: La Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

La fase recursiva de estas medidas estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 74 del reglamento.

Artículo 67°—La persona ofendida podrá poner en consideración ante la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, su reubicación temporal en la institución, en cualquier momento del proceso. La cual se resolverá en única instancia la procedencia de la reubicación temporal solicitada.

Artículo 68°—En el plazo irrevocable de cuarenta y ocho horas, siguientes a la denuncia, el coordinador o coordinadora de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, procederá a convocar a los integrantes de la misma, para dar a conocer el caso, para todo efecto legal este ente será el órgano disciplinario.

Artículo 69°—Principios que informan el procedimiento: El procedimiento deberá llevarse a cabo en cumplimiento de los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciadas ni la de la persona denunciada resguardando la imagen de las mismas y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

La Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual deberá también aplicar los principios que rigen la actividad administrativa so pena de incurrir en falta grave.

Artículo 70°—Se dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de cinco días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que denunciados y ofrezca la prueba de descargo. De no contestar la misma en el plazo establecido, el proceso continuará hasta el informe final por parte de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual.

Artículo 71°. —Transcurrido el plazo de los cinco días hábiles, la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, hará comparecer a las partes, recibiendo la prueba pertinente así como las respectivas declaraciones.

Artículo 72° —En un plazo de 15 días naturales, la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, emitirá la resolución con la sanción disciplinaria aplicable.

Artículo 73° —La Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, informará y notificará por escrito al denunciado y al denunciante la resolución tomada.

Artículo 74°—La resolución final, tendrá recurso de reposición que podrá ser interpuesto ante la Presidencia Ejecutiva, o el órgano decisor; en un plazo de tres días hábiles contados a partir de la notificación de ésta.

Artículo 75° —De las sanciones disciplinarias: De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 25 de la Ley, según la gravedad de la falta se impondrán las siguientes sanciones:

a- Amonestación escrita

b- Suspensión sin goce de salario

c- Despido sin responsabilidad laboral.

Lo anterior, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

CAPITULO XIX

De las Disposiciones Finales

Artículo: 76° —El presente Reglamento se presumirá de conocimiento de todos los trabajadores de la Institución desde el día de su vigencia y por lo tanto a partir de esa fecha será de observancia obligatoria para todos.

Artículo 77°—La institución se reserva el derecho de adicionar o modificar en cualquier momento las disposiciones de este Reglamento, con sujeción en cada caso concreto de las disposiciones legales vigentes que fueren aplicables, dichas adiciones o reformas deberán someterse al trámite de aprobación de la División de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 78°—El presente Reglamento no perjudica los derechos jurídicamente adquiridos por los trabajadores, y previa aprobación de la División de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entrará en vigencia quince días hábiles después de haber sido puesto en conocimiento de los trabajadores. Para los efectos del artículo 67 del Código de Trabajo se tendrá expuesto permanentemente por los menos en dos de los sitios más visibles del centro de trabajo.

Artículo 79° —A las normas de este estatuto de adhesión se deberán someter todos los trabajadores de la Institución, así como los que en el futuro trabajen para ella.

Artículo 80° —En defecto de disposiciones propias de este Reglamento, deberán tenerse como supletorias el Código de Trabajo, y demás leyes, decretos y reglamentos conexos de la materia que estén en vigencia en el país.

Artículo 81°—Las disposiciones de este Reglamento serán válidas en tanto no contraríen o desvirtúen lo pactado por la institución en las diferentes negociaciones colectivas vigentes, las cuales por propio Derecho tienen jerarquía superior al Reglamento Autónomo de Servicios.

Limón, marzo del 2017.—Lic. Walter Anderson Salomons, Proveedor Administración Portuaria.—O. C. N° 6401.—(IN2017122142).