REGLAMENTOS

EDUCACIÓN PÚBLICA

CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, en uso de las facultades que le confiere el artículo 26 del Reglamento Orgánico, aprobado según Decreto Ejecutivo N° 12848-SPPS del 4 de agosto de 1981, dicta el siguiente:

REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

I. De las definiciones y manifestaciones

Artículo 1° -De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y se sanciona en el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

Artículo 2°—Se entiende por:

Acoso u hostigamiento sexual: toda conducta sexual indeseada por quien la reciba, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

a) Condiciones materiales de empleo.
b) Desempeño y cumplimiento laboral.
c) Estado general de bienestar personal.

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

Consejo: El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Órgano Director: es un tribunal compuesto por dos o más personas nombrado por el o la Director (a) Ejecutivo (a) o supletoriamente por quien ejerza la Presidencia de la Junta Directiva. Tiene bajo su responsabilidad realizar el proceso administrativo con la finalidad de buscar la verdad real de los hechos en caso de denuncia presentada por acoso u hostigamiento sexual.

Junta Directiva: órgano superior jerárquico colegiado en materia de gobierno del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Comité Directivo: es un órgano de la Junta Directiva compuesto por quienes ejerzan la presidencia, vicepresidencia, secretaría y Dirección Ejecutiva.

Colaborador(a): persona física, que presta al CNREE sus servicios en forma material o intelectual, en forma subordinada y a cambio de un salario o retribución y como consecuencia de un contrato de trabajo, en propiedad o interinidad, a nombre y por cuenta de éste, en virtud de un acto válido y de eficaz investidura.

Director(a) Ejecutivo(a): es el o la colaborador(a) de mayor nivel administrativo del CNREE.

Autoridad competente: es el o la colaborador(a) o miembro de la Junta Directiva que en razón de su cargo o que por disposición administrativa o acuerdo de Junta Directiva se le encomiende o se encuentre investido para desarrollar determinada función.

Artículo 3°—El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimiento de favores sexuales que impliquen:

   a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto a la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
   b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
   c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

II. De la prevención y divulgación

Artículo 4° -Con la finalidad de prevenir el acoso u hostigamiento sexual corresponderá a Recursos Humanos lo siguiente:

a) Divulgar, en forma oral y escrita, a los miembros de la Junta Directiva, colaboradores (as) y usuarios de la Institución, la existencia del presente reglamento y
b) Capacitar a los colaboradores (as) de la Institución sobre la temática del Hostigamiento Sexual.

III. De los procedimientos

Artículo 5°- -La persona objeto de hostigamiento sexual podrá denunciarlo en forma verbal o escrita ante la Jefatura Inmediata o la Jefatura de Recursos Humanos, ofreciendo en el mismo acto, la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia, la cual deberá contener:

a) Nombre de la persona denunciante, número de cédula y lugar de trabajo.
b) Nombre de la o el denunciado (a) y lugar de trabajo.
c) Indicación de las manifestaciones de acoso sexual que afectan a la persona denunciante,
d) Fecha aproximada a partir de la cual ha sido sujeto o sujeta de acoso sexual.
e) Firma de la persona denunciante y del o la funcionaria que recibe la denuncia.

Artículo 6°—En caso de que la denuncia involucre a la Jefatura Inmediata, se tramitará la denuncia al Área de Recursos Humanos, o a la Dirección Ejecutiva, y en caso de que se involucre a alguna de éstas; se elevará la denuncia a la presidencia de la Junta Directiva. Si la denuncia involucra a uno de los miembros de la Junta Directiva, ésta deberá ser conocida por el Comité Directivo y si es alguno de los miembros del Comité Directivo, el miembro denunciado se abstendrá de conocer sobre el asunto y los restantes miembros conocerán de la denuncia.

Artículo 7°—La persona que reciba la denuncia dará traslado, a la autoridad competente para la apertura del proceso administrativo.

Artículo 8°—La autoridad competente, nombrará el Órgano Director del Proceso, en un plazo no mayor a ocho días naturales, luego de recibida la denuncia, es deber del Órgano Director, garantizar la confidencialidad de la misma e informar en un plazo de tres días hábiles a la Defensoría de los Habitantes sobre la interposición de una denuncia y la apertura del procedimiento.

Artículo 9°—El Órgano Director, deberá citar a las partes, otorgándoles oportunidad para rendir la declaración o ampliar la ya rendida, y en este mismo acto deberán aportar la prueba pertinente. Previo a la toma de la declaración se les pondrá en conocimiento de los artículos 14, 15 y 16 de la ley 7476.

Artículo 10.—Durante el proceso, el Órgano Director podrá, en el momento que lo considere oportuno, recomendar a la autoridad competente las medidas cautelares pertinentes, incluida, la suspensión del denunciado con goce de salario, o previa solicitud de cualquiera de las partes, la reubicación o, dependiendo de la gravedad de los hechos y cuando la situación lo amerite.

Artículo 11.—Tomada la declaración de las partes, el Órgano Director, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual podrá quedar acta escrita, debidamente firmada por el testigo o gravación por cualquier medio de la comparecencia la cual debe ser transcrita y firmada por los miembros del Órgano Director. Previo a su declaración, a cada testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada.

Artículo 12.- -El Órgano dará oportunidad a la persona denunciante, para ampliar o aclarar los términos de la denuncia. Asimismo dará audiencia al denunciado(a) para que aporte pruebas de descargo de cada uno de los hechos que se le imputan. En caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente el informe final.

Artículo 13. -Concluida la audiencia de recepción de la prueba el Órgano Director deberá rendir un informe a la Autoridad Competente, en el cual se emitirán las conclusiones del proceso y las recomendaciones pertinentes.

Artículo 14.—En el procedimiento administrativo se garantizará el debido proceso, se buscará la verdad real de los hechos, y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo.

Artículo 15. -Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 16. -Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave, a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo y artículos correspondientes del presente Reglamento. De presentarse una de éstas causales, el Consejo tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la causa justa para el despido.

IV. Sanciones

Artículo 17.—La Autoridad Competente analizará el informe final emitido por el Órgano Director y según la gravedad de los hechos sancionará de la siguiente forma:

a) Falta leve: (Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas y orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba). **Amonestación escrita**.
b) Falta grave (Acercamientos corporales y otras conductas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien las recibe) **Suspensión sin goce de salario hasta por quince días hábiles**.
c) Falta gravísima (Requerimientos o favores sexuales que impliquen:
   - Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto a la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
   - Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo de quien la reciba.
   - Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo). **Despido sin responsabilidad patronal**.

Artículo 18.—Aquel que denuncie hostigamiento sexual falso, podría incurrir, en cualquiera de las conductas de difamación, injuria o la calumnia, estipuladas y sancionadas por la Ley en el Código Penal, Código de Trabajo o leyes conexas para lo cual el denunciado podrá seguir los trámites que considere necesarios.

V. Cuestiones de trámite

Artículo 19. —Una vez agotado el procedimiento administrativo interno, quien no esté conforme con el resultado, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo dentro del término de prescripción que señala el Título X, Sección I del Código de Trabajo.

Artículo 20.—Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Artículo 21.—Los plazos señalados para tramitar y resolver denuncias que se presenten se podrían ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de la interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley N° 7476.

Artículo 22.—Para todo lo que no se regula en este Capítulo, se aplicará la "Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia", N° 7476 y supletoriamente la "Ley General de Administración Pública" N° 6227.

Aprobado por la Junta Directiva del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial en sesión N° 734 del 13 de marzo del 2003, mediante acuerdo firme N° 9.

San José, junio del 2003. -Jorge Santisteban.—1 vez.—(44417).

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, en uso de las facultades que le confiere el artículo 26 del Reglamento Orgánico, aprobado según Decreto Ejecutivo N°12848-SPPS del 4 de agosto de 1981, dicta el siguiente,

REGLAMENTO PARA EL TRÁMITE DE VACACIONES

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°—

CNREE: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, creado mediante la Ley N° 5347 del veintidós de agosto de mil novecientos setenta y tres.

Colaborador(a): persona física, que presta al CNREE sus servicios en forma material o intelectual, en forma subordinada y a cambio de un salario o retribución y como consecuencia de un contrato de trabajo, en propiedad o interinidad, a nombre y por cuenta de éste, en virtud de un acto válido y de eficaz investidura.

Artículo 2°—Los(as) colaboradores(as) del Consejo CNREE gozarán de vacaciones anuales, las cuales serán irrenunciables y obligatorias.

Artículo 3°—Todo trabajador del CNREE tendrá derecho a disfrutar de vacaciones anuales renumeradas de acuerdo con el tiempo servido en la siguiente forma:

a) Si ha trabajado durante un periodo entre cincuenta semanas y cuatro años y cincuenta semanas, gozará de quince días hábiles.
b) Si ha trabajado durante un periodo entre cinco años y cincuenta semanas y nueve años y cincuenta semanas gozará de veintidós días hábiles.
c) Si ha trabajado durante diez años y cincuenta semanas o más gozará de treinta días hábiles.

Artículo 4°—El tiempo trabajado en otras instituciones públicas se tomará en cuenta para determinar la cantidad de días de vacaciones que le corresponde al o la colaborador(a), de conformidad con lo regulado en el artículo anterior. En este caso se reconocerán los tiempos anuales completos. Si hubiera trabajado fracciones en una o varias instituciones del Estado, el periodo se sumará para determinar los años completos por reconocer.

CAPITULO II

Procedimiento

Artículo 5°—Al momento de disfrutar las vacaciones, todo(a) colaborador(a) debe tener en sus manos el original de la fórmula correspondiente debidamente firmada. De lo contrario no posee autorización legal para disfrutarlas.

Artículo 6°—Previo al disfrute de las vacaciones el superior inmediato del(a) colaborador(a) deberá hacer llegar a Recursos Humanos la boleta correspondiente, con no menos de un día hábil.

Artículo 7°—Previa consulta a Recursos Humanos, las Jefaturas Inmediatas podrán autorizar excepcionalmente y por solo un periodo la acumulación de vacaciones. Las acumulaciones constarán en el expediente personal del colaborador(a) y Recursos Humanos deberá remitirle a las Jefaturas Inmediatas, informes semestrales sobre los saldos de vacaciones de los colaboradores.

Artículo 8°—Los(as) colaboradores(as) disfrutarán sin interrupción de al menos una tercera parte de sus vacaciones anuales, después de cincuenta semanas de trabajo continuo y antes de que se les acrediten vacaciones correspondientes al siguiente periodo. Las otras, podrán fraccionarse en no menos de un día, cuando así lo convengan las partes y a solicitud del o la colaborador(a), siempre y cuando no se altere la buena marcha del Consejo.

Artículo 9° Será prohibido a los(as) colaboradores(as) adelantar días o periodos de vacaciones a los cuales aún no tiene derecho por el periodo legal correspondiente, pero podrán disfrutar de días proporcionales al periodo laborado en caso de necesidad imperiosa, a razón de la proporción de un día por mes trabajado.

En aquellos casos que a juicio de la Administración sea necesario por motivos de interés público o salud del(a) colaborador(a), ésta podrá dar las vacaciones al colaborador, aunque éste no las haya solicitado, siempre y cuando sea en proporción a los días que tenga derecho a disfrutar.

Artículo 10.—El Consejo podrá otorgar vacaciones colectivas a sus colaboradores(as) con ocasión de la Semana Santa, y entre Navidad y Año Nuevo o cuando el gobierno decrete vacaciones obligatorias, las cuales serán deducidas de los saldos correspondientes de cada uno de los(as) colaboradores(as).

Artículo 11.—Para obtener derecho a la vacación anual, es necesario que el o la colaborador(a) haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas. Sin embargo, si por cualquier causa no completara ese plazo por terminación de su relación de servicio, tendrá derecho al pago de vacaciones proporcionales, conforme las siguientes disposiciones:

a) Un día por cada mes de trabajo, en los casos que haya trabajado menos de cincuenta semanas de servicio.
b) Uno punto veinticinco (1.25) días por cada mes trabajado, en los casos que le correspondiera disfrutar de quince días hábiles de vacaciones.
c) Uno punto ocho (1.8) días por cada mes trabajado, en los casos que le correspondiera disfrutar de veintidós días hábiles de vacaciones.
d) Dos punto cinco (2.5) días por cada mes trabajado, en los casos en que le correspondiera disfrutar de treinta días hábiles de vacaciones.

Para la determinación de los días hábiles, se excluirán los días de descanso semanal, y los feriados establecidos por el artículo 147 del Código de Trabajo y los días de asueto que conceda el Poder Ejecutivo, siempre y cuando el asueto se decrete en el lugar en que se encuentra la Sede Central o las sedes de cada Coordinación Regional del CNREE. En este caso el asueto se regirá según lo decretado por el Poder Ejecutivo.

Artículo 12.—Las vacaciones no podrán ser suspendidas salvo los siguientes casos:

a) Por emergencia o de urgencia en el trabajo y se considere que la solución del problema podría estar en la reincorporación inmediata del o la colaborador(a).
b) Por enfermedad o accidente y se declare la incapacidad por los servicios médicos de la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.

En este último caso los días dejados de disfrutar se concederán al terminar la incapacidad, trámite que se hará por gestión propia del colaborador(a) ante la Jefatura Inmediata o Recursos Humanos.

Artículo 13.— Quien ostente la responsabilidad de jefatura o coordinación señalará el periodo en que los(as) colaboradores(as) disfrutarán de sus vacaciones, tratando que no se altere la buena marcha de las funciones encomendadas, ni que se sufra menoscabo la efectividad del descanso.

Artículo 14.—Quien ostente la responsabilidad de jefatura o coordinación deberá elaborar, semestralmente, un programa de vacaciones del personal a su cargo e informar a Recursos Humanos las fechas posibles en que cada colaborador(a) disfrutará el periodo de vacaciones. Una vez hecha la programación, el o la colaborador(a) podrá solicitar vacaciones a su Jefatura Inmediata por medio de la boleta correspondiente.

Artículo 15.—Los(as) colaboradores(as) que se encuentren disfrutando becas por medio de licencias con goce de salario, podrán disfrutar los periodos de vacaciones que concede normalmente el Consejo. El disfrute de ese derecho lo tendrá una vez se reintegre a su trabajo. De existir imposibilidad para ello, podrá acumular el último periodo de conformidad con lo previsto en el artículo 159 del Código de Trabajo.

Artículo 16.—Ante falta de disposiciones de este Reglamento aplicables a un caso determinado, el mismo se integrará con la Ley General de Administración Pública, el Código de Trabajo y demás leyes, reglamentos y disposiciones conexos.

Aprobado por la Junta Directiva del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial en la sesión ordinaria N° 734 celebrada el jueves 13 de marzo del 2003, acuerdo N° 11.

San José, junio del 2003.—Jorge Santisteban.—1 vez.—(44418).

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, en uso de las facultades que le confiere el artículo 26 del Reglamento Orgánico, aprobado según Decreto Ejecutivo N° 12848-SPPS del 4 de agosto de 1981, dicta el siguiente,

REGLAMENTO PARA EL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—**Definiciones**. Para los efectos legales que se deriven de la aplicación del presente procedimiento, se entenderá por:

CNREE: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Colaborador(a): Persona física, que presta al CNREE sus servicios en forma material o intelectual, en forma subordinada y a cambio de un salario o retribución y como consecuencia de un contrato de trabajo, en propiedad o interinidad, a nombre y por cuenta de éste, en virtud de un acto válido y de eficaz investidura.