

TOMO G: NORMAS DE VIDA INTERNA 400-499:



**DE LAS PERSONAS COLABORADORES DE LOS MINISTERIOS
TÍTULO I. Los Ministerios en general (400-459)**

EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA PERSONAS CONTRATADAS CON LA IGLESIA (Norma De Vida Interna 400 - "RIT")

Aprobado por la Junta Directiva del 22 de junio de 2016

Revisado por la Administración el 13 de marzo de 2020

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES (ARTÍCULOS 1 - 2)	p. 3
CAPÍTULO II: CONTRATOS DE TRABAJO (ARTÍCULOS 3 - 7)	p. 3
CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO (ARTÍCULOS 8 - 16)	p. 4
CAPÍTULO IV: CATEGORÍAS Y SALARIOS (ARTÍCULOS 17 - 19)	p. 5
CAPÍTULO V: VACACIONES (ARTÍCULOS 20 - 23)	p. 6
CAPÍTULO VI: DESCANSO SEMANAL (ARTÍCULO 24)	p. 6
CAPÍTULO VII: LOS DIAS FERIADOS (ARTÍCULOS 25 - 28)	p. 7
CAPÍTULO VIII: EL AGUINALDO (ARTÍCULO 29)	p. 8
CAPÍTULO IX: TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD (ARTÍCULO 30)	p. 8
CAPÍTULO X: OBLIGACIONES PARA LA IGLESIA LUTERANA (ARTÍCULO 31)	p. 8
CAPÍTULO XI: OBLIGACIONES DE LOS Y DE LAS COLABORADORES/AS (ARTÍCULO 32)	p. 9
CAPÍTULO XII: PROHIBICIONES A LOS Y A LAS COLABORADORES/AS (ARTÍCULO 33)	p. 10
CAPÍTULO XIII: ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL (ARTÍCULOS 34 - 38)	p. 11
CAPÍTULO XIV: SANCIONES DISCIPLINARIAS (ARTÍCULOS 39 - 48)	p. 12
CAPÍTULO XV: REGISTRO DE ASISTENCIA (ARTÍCULOS 49 - 51)	p. 14
CAPÍTULO XVI: AUSENCIAS (ARTÍCULOS 52 - 54)	p. 15
CAPÍTULO XVII: LLEGADAS TARDIAS (ARTÍCULOS 55 - 57)	p. 15
CAPÍTULO XVIII: ABANDONO DEL TRABAJO (ARTÍCULOS 58 - 59)	p. 16
CAPÍTULO XIX: CONDICIONES DE SALUD OCUPACIONAL (ARTÍCULOS 60 - 61)	p. 16
CAPÍTULO XX: RIESGOS DEL TRABAJO Y SEGURO SOCIAL (ARTÍCULOS 62 - 65)	p. 17
CAPÍTULO XXI: RECLAMOS Y LICENCIAS EN GENERAL (ARTÍCULOS 66 - 69)	p. 18
CAPÍTULO XXII: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN. (ARTÍCULOS 70 - 72)	p. 18
CAPÍTULO XXIII: DISPOSICIONES FINALES (ARTÍCULOS 73 - 76)	p. 20

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1:

Se establece este Reglamento Interno de Trabajo, que en lo sucesivo se denominará "Reglamento", para normar las relaciones internas entre la Iglesia Luterana Costarricense, sus colaboradores y colaboradoras, con ocasión o por consecuencia del trabajo, de conformidad con lo prescrito en los artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo (CDT); 29 inciso e) y 31 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; y lo establecido en el Decreto N° 4 del 26 de abril de 1966 y sus reformas, Reglamento sobre las Normas Internas, Regulatoras de las Relaciones y Condiciones Laborales, en los Centros de Trabajo.

ARTÍCULO 2:

Para los efectos de este reglamento, se entiende por:

- a) **PATRONO:** La Iglesia Luterana Costarricense, con domicilio en San José, Barrio El Carmen de Paso Ancho, dedicada a desarrollar actividades en sus comunidades de fé, puntos de servicio y misión, ministerios diaconicos y en el campo Ecuménico.
- b) **REPRESENTANTES PATRONALES:** Recae en la Presidencia de la Junta Directiva y en general en todas aquellas personas que debidamente autorizados por él ejerzan dentro de la Iglesia las funciones de dirección, administración, o de ambos géneros.
Los representantes patronales obligan al patrono, en las relaciones que tengan con los colaboradores y las colaboradoras de la Iglesia, como si éste personalmente hubiera realizado el acto o actos de que se trate.
- c) **COLABORADORES Y COLABORADORAS:**
Las personas físicas que prestan a la Iglesia 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 de trabajo escrito.

CAPÍTULO II: CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 3:

Todo colaborador y colaboradora de la Iglesia, está amparado por un contrato individual de trabajo escrito, que contiene, en términos amplios, las cláusulas y estipulaciones particulares que regulen la prestación de servicios.

ARTÍCULO 4:

Tiene la condición de contrato de trabajo, aquel documento firmado entre las partes involucradas, sea la Iglesia y el colaborador o la colaboradora que presta el servicio, en el que se consignan las condiciones de contratación, los deberes y responsabilidades de ambos y la firma del colaborador o de la colaboradora.

ARTÍCULO 5:

Aparte de los contratos por tiempo indefinido, en la Iglesia se suscribirán contratos con terceras personas, a plazo fijo, por obra o tiempo determinado, de aprendizaje, de temporada, ocasionales y eventuales, los cuales se regirán por los principios legales y doctrinarios que los sustentan.

ARTÍCULO 6:

Al inicio de todo contrato o relación de trabajo por tiempo indefinido, así como en los casos de ascensos o de traslados, existe un período de prueba no mayor de tres meses, salvo que se convenga un plazo menor. (Cap. I, Art. 25 CDT)

ARTÍCULO 7: SOBRE EL PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba deberá ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Cap. I, Art. 25 CDT).

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato o relación laboral que los une. En estos casos, el colaborador o la colaboradora puede ser reintegrado o reintegrada a su anterior ocupación, cuando la Iglesia estime que no reúne satisfactoriamente las condiciones requeridas para el normal desempeño del empleo al cual fue ascendido; o bien, cuando el mismo colaborador o la misma colaboradora considere que el ascenso no llena sus expectativas o surge otra causa que, en su criterio, afecta gravemente sus intereses.

CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**ARTÍCULO 8:**

La jornada de trabajo, se desarrolla en las Oficinas Centrales, ubicado en San José, Barrio El Carmen de Paso Ancho, y en las Comunidades de Fe y puntos de servicio y misión donde se desarrollan las labores pastorales y los demás ministerios de la Iglesia.

ARTÍCULO 9: SOBRE LOS HORARIOS DE TRABAJO

- a) En las oficinas de la Iglesia, el personal administrativo labora en jornada ordinaria (40 horas semanales), salvo que se refiera a actividades de tipo pastoral o ministerial donde los horarios varíen y se requiera de la colaboración de ciertos colaboradores y colaboradoras, sin sobrepasar la jornada estipulada en el contrato.
- b) Los horarios de trabajo en las comunidades de fé, puntos de servicio y misión y en los ministerios de la Iglesia afuera de las instalaciones, dependen del tipo de acciones que se realicen.
- c) Para los primeros rigen los siguientes horarios, que forma continua o fraccionada son: De lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Los periodos de descanso son dos: De quince minutos en la mañana y quince minutos en la tarde. Asimismo, el periodo de almuerzo será de una hora.

ARTÍCULO 10:

Si en algún caso la Iglesia tuviera guardas nocturnos en las Oficinas Centrales o en algún otro espacio en las comunidades de fe, estos quedan excluidos de las limitaciones de las jornadas ordinarias anteriormente citadas, serán definidas en los perfiles internos de este personal y en sus contratos individuales.

ARTÍCULO 11:

Se considera tiempo efectivo de trabajo aquél en que los colaboradores y colaboradoras, permanezcan bajo las órdenes de sus superiores.

ARTÍCULO 12:

La Iglesia podrá modificar transitoriamente los horarios establecidos en este reglamento, siempre que circunstancias especiales así lo exijan y no se cause grave perjuicio a los colaboradores y las colaboradoras y a los intereses de la Iglesia. El cambio será comunicado a los y las afectadas con un mínimo de tres días de anticipación. La modificación definitiva de los horarios se someterá al trámite de aprobación de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 13: SOBRE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuando necesidades imperiosas de la Iglesia lo requieran, los colaboradores y las colaboradoras tienen la ineludible obligación de laborar en horas extraordinarias, salvo impedimento grave, hasta por el máximo de horas permitido por la Ley; sea que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias. En cada caso concreto el patrono comunicará, con la debida anticipación, la jornada extraordinaria que deben laborar, pudiendo tenerse la negativa injustificada a hacerlo, como falta grave, para efectos de sanción.

ARTÍCULO 14:

La compensación a los colaboradores y colaboradoras por laborar en jornada y horas extraordinarias será de horas o días de descanso, acumulables por un máximo de seis meses, antes de los cuales deberán de disfrutarse.

ARTÍCULO 15:

En iguales condiciones cuando la Iglesia lo exija, por circunstancias especiales, cada colaborador y cada colaboradora podrá ser requerido por sus superiores para realizar temporalmente cualquier otra labor adicional o diferente, compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, que sea del mismo género de las que forman el objeto de la relación laboral y para la que fue contratado, siempre que la misma no exceda de un mes.

CAPÍTULO IV: CATEGORIAS Y SALARIOS**ARTÍCULO 16: SOBRE EL SALARIO MÍNIMO**

Las categorías de los colaboradores y las colaboradoras, así como los salarios base correspondientes, en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por el Estado.

ARTÍCULO 17: SOBRE EL PAGO DEL SALARIO

La Iglesia paga salarios mensuales con adelanto quincenal en su local, sito en Barrio El Carmen de Paso Ancho, los días 15 y 30 de cada mes, según sea el caso; o el día hábil inmediato anterior si aquél coincide con un día feriado. Dicho pago se realiza mediante transferencia bancaria.

ARTÍCULO 18:

Cuando se acuerde un recargo total de funciones, el colaborador o colaboradora sustituta tiene derecho a recibir el sueldo base del puesto de la categoría superior, si éste es mayor.

CAPÍTULO V: VACACIONES

ARTÍCULO 19: SOBRE EL MÍNIMO DE VACACIONES

Todos los colaboradores y todas las colaboradoras de la Iglesia tienen derecho a disfrutar, como mínimo, de dos semanas seguidas en concepto de vacaciones anuales remuneradas, después de cada cincuenta semanas de servicios prestados en forma continua (Cap. III, Art. 153 CDT).

Las vacaciones de los colaboradores y las colaboradoras que trabajan en los fines de semanas y días feriados están definidos en la Norma De Vida Interna (NDVI) 459 o serán definidos en sus perfiles de puestos de trabajo específicos.

En caso de terminación del contrato o relación de trabajo antes de cumplir ese período de cincuenta semanas, tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes completo de trabajo, que se le pagará en el mismo momento del retiro de la Iglesia.

ARTÍCULO 20: SOBRE LOS PERIODOS DE VACACIONES

Las vacaciones serán disfrutadas por los colaboradores y las colaboradoras de la siguiente forma:

- a) Un período común para todos los colaboradores que va por lo general desde 4 días antes al 24 de diciembre de cada año y hasta el segundo lunes de enero del año siguiente inmediato. (La fecha del cierre en diciembre estará definida cada año por la Junta Directiva.)
- b) Lunes, martes y miércoles Santos.
- c) El resto del período que le corresponda será disfrutado en las fechas que de mutuo acuerdo se determine con la Junta Directiva.
- d) Colaboradores y colaboradoras que por funciones distintas no puedan disfrutar la totalidad de las vacaciones en estos periodos, lo haran en fechas de mutuo acuerdo con su persona superior.

ARTÍCULO 21:

El pago de las vacaciones se hace con base en el promedio de los salarios ordinarios devengados por el colaborador o la colaboradora durante los últimos tres meses de trabajo, o durante el tiempo que le dé derecho proporcional a ellas.

ARTÍCULO 22:

Para los demás aspectos de esta materia, no regulados en este capítulo, se aplicarán las disposiciones de los artículos 153 a 161 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO VI: DESCANSO SEMANAL.

ARTÍCULO 23:

Todos los colaboradores y todas las colaboradoras de la Iglesia, tienen derecho a disfrutar mínimo de un día fijo de descanso absoluto, después de cada semana de trabajo continuo.

En aquellos casos en que se deba laborar en el día señalado como día de descanso, debe establecerse la reposición del mismo en la semana siguiente, al día en que se presentó el hecho, considerándose como una reposición del derecho al descanso (Cap. III, Art. 152 CDT).

CAPÍTULO VII: LOS DIAS FERIADOS

ARTÍCULO 24:

Los días feriados no son hábiles para el trabajo sino de descanso obligatorio remunerado. Sin embargo, puede trabajarse en tales días siempre y cuando ello sea posible, al tenor de las excepciones contenidas en los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo.

La compensación para los colaboradores y las colaboradoras que obligatoriamente trabajan en los días feriados están definidos en NDVI 459 o serán definidos en sus perfiles de puesto de trabajo específicos.

ARTÍCULO 25: LOS DIAS FERIADOS OBLIGATORIOS Y EL DÍA DE LA REFORMA PROTESTANTE

En el caso de que la Iglesia llegue a tener colaboradores y colaboradoras que devengan salario quincenal y/o mensual, estos tienen derecho al disfrute y al reconocimiento en sus salarios de los siguientes feriados de pago obligatorio: el 1º de enero, 11 de abril, Jueves y Viernes Santos, 1º de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de setiembre, 31 de octubre y 25 de diciembre.

Los días 2 de agosto y 12 de octubre se consideran feriados, pero su pago no es obligatorio, salvo si se laboran. Cuando el 12 de octubre sea martes, miércoles, jueves o viernes, los colaboradores y las colaboradoras laborarán ese día y podrán disfrutar el feriado el lunes siguiente. Sin embargo, en virtud de la índole de las actividades que desarrolla la Iglesia, previa aceptación, dispondrá el disfrute de este feriado en cualquier otro día, dentro del plazo de quince días contados a partir del 12 de octubre.

ARTÍCULO 26:

En virtud de tener modalidad de pago mensual y conforme a lo estipulado en el párrafo final del artículo 150 del Código de Trabajo, la Iglesia paga todos los feriados a que se refiere el artículo 148 del Código de Trabajo, que son: 1º de enero, 11 de abril, Jueves y Viernes Santos, 1º de mayo, 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 15 de setiembre, 12 de octubre y 25 de diciembre; los cuales quedan remunerados con el salario que perciben, de manera que a cualquier/a colaborador o colaboradora que labore un feriado, se le abonará un salario adicional sencillo, para completar el pago doble que establece la ley.

Cuando el 12 de octubre sea martes, miércoles, jueves o viernes, los colaboradores y las colaboradoras laborarán ese día y disfrutarán el feriado el lunes siguiente.

Sin embargo, en virtud de la índole de las actividades de la Iglesia, previa aceptación, se dispondrá el disfrute de este feriado, cualquier día, dentro del plazo de quince días contados a partir del 12 de octubre.

ARTÍCULO 27:

La Iglesia otorgará a los colaboradores y las colaboradoras que profesan su fé en la religiones distintas a la Iglesia Católica u otras religiones, además de los once feriados de ley, cuando así lo soliciten, hasta cuatro días libres al año, para celebrar sus festejos religiosos, siempre que tales días se encuentren debidamente registrados en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, y sean repuestos posteriormente o deducidos del período de vacaciones, según se convenga con el colaborador o la colaboradora interesado o interesada.

La Iglesia define el día de Reforma (31 de octubre) como un día feriado para todos los colaboradores y todas las colaboradoras que no obstante deben estar en tales actividades de este día que sirven para la formación de la identidad luterana.

CAPÍTULO VIII: EL AGUINALDO

ARTÍCULO 28: SOBRE EL AGUINALDO

Todos los colaboradores y todas las colaboradoras de la Iglesia, de cualquier clase que sean, y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague su salario, tienen derecho al aguinaldo anual, que será igual al promedio mensual de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los doce meses anteriores al primero de enero de cada año, o tiempo menor que hayan laborado. Dicho beneficio será pagado dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre de cada año, salvo terminación del contrato o relación de trabajo antes del vencimiento del período respectivo, caso en el cual se les pagará proporcionalmente.

ARTÍCULO 29: SOBRE EL AUXILIO DE CENSANTÍA

Todos los colaboradores y todas las colaboradoras de la Iglesia recibirán en el mes de diciembre de cada año la cancelación del auxilio de cesantía previsto en el Artículo 29 del Código de Trabajo según lo previsto en el numeral 88 inc. a), de la Ley No. 7983 del 16 de febrero del 2000.

CAPÍTULO IX: TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 30:

El trabajo de las mujeres y de los menores de edad, caso de que los haya, se regirá por lo que al efecto establecen el Código de Trabajo, el Código de la Niñez y de la Adolescencia y por lo dispuesto en este Reglamento, en lo que les sea aplicable.

CAPÍTULO X: OBLIGACIONES PARA LA IGLESIA LUTERANA

ARTÍCULO 31:

Son obligaciones de la Iglesia:

- a) Poner a disposición de los colaboradores y las colaboradoras, salvo estipulación contraria, los instrumentos adecuados y los recursos e instalaciones necesarias para la realización de las labores;
- b) Procurar a los colaboradores y a las colaboradoras; los instrumentos apropiados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud;
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a éste efecto, la Iglesia mantendrá el equipo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias;
- d) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del colaborador/de la colaboradora, sus creencias, cultura y sentimientos;
- e) Conceder al colaborador o a la colaboradora las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 64 de éste reglamento;
- f) Dar al colaborador o a la colaboradora que lo/la solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado;

- g) Llevar al día los registros de horas extras y; de colaboradores menores de edad y pensionados que ordena la ley;
- h) En caso de que se piense despido de los colaboradores y las colaboradoras que estén disfrutando de los descansos remunerados o licencia (de enfermedad motivada en el embarazo o parto, hora de lactancia, entre otros) en general no podrá aplicarse el despido;
- i) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes;
- j) Garantizar que todo colaborador y colaboradora permanente esté debidamente asegurado, asegurada.

CAPÍTULO XI: OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES Y DE LAS COLABORADORAS

ARTÍCULO 32:

Además de las que expresamente regula el Código de Trabajo, son obligaciones de los colaboradores y de las colaboradoras:

- 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, bajo la dirección del patrono o de sus representantes, a cuya autoridad están sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar las labores que se les encomienden, siempre que sean compatibles con sus aptitudes, estado y condición, con la intensidad, cuidado, dedicación y responsabilidad apropiados, en forma, tiempo y lugar convenidos, concentrando la atención en la labor que está realizando, a fin de que la misma resulte de la mejor calidad posible;
- c) Observar durante el trabajo buenas costumbres y disciplina, así como vestir en forma correcta y acorde con las labores que desempeña;
- d) Comunicarse asertivamente con las personas en toda relación interpersonal y de trabajo;
- e) Devolver a la Iglesia los materiales no usados, y conservar en buen estado los instrumentos, útiles, herramientas, maquinaria, etc. que se les faciliten para el trabajo, en el entendido de que no serán responsables por el deterioro normal ni el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad, o defectuosa confección;
- f) Responder económicamente de los daños que causen intencionalmente o que se deban a su negligencia o descuido manifiesto y absolutamente inexcusable, en los términos señalados en el artículo 36 del Código de Trabajo;
- g) Guardar los secretos técnicos, la propiedad intelectual e información administrativa y financiera o cualquier otro análogo, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda perjudicar los intereses de la Iglesia;
- h) Dialogar en espacios apropiados, los daños, errores e imprudencias graves y/o intencionales que otros colaboradores y colaboradoras causen en perjuicio de la Iglesia;
- i) Rendir los informes que se les soliciten la persona inmediata superior;

- k) Observar y cumplir rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indique el patrono mediante una Comisión de Salud Ocupacional, para la seguridad y protección personal de ellos, sus compañeros y compañeras de trabajo y de los lugares donde laboran, así como acatar y hacer cumplir las medidas que tiendan a prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- l) Cumplir los requisitos y compromisos que indiquen los convenios internacionales que se firman con las agencias o iglesias hermanas donantes, dado que del buen desempeño dependen los recursos financieros para la vida de la Iglesia;
- m) Tomar conocimiento del y firmar el Código de Conducta (NDVI 103) de la Iglesia.

CAPÍTULO XII: PROHIBICIONES A LOS COLABORADORES Y A LAS COLABORADORAS

ARTÍCULO 33:

Además de las prohibiciones que señala el artículo 72 Código de Trabajo, queda absolutamente prohibido:

- a) Ocupar tiempo, dentro de la jornada de trabajo, para asuntos ajenos a las labores que les han sido encomendadas;
- b) Recibir en horas de trabajo visitas de carácter personal, salvo casos urgentes;
- c) Usar el teléfono y el internet para asuntos personales en una manera excesiva;
- d) Quebrantar la cordialidad y mutuo respeto que deben ser normas en las relaciones de los colaboradores y las colaboradoras de la Iglesia, así como mantener conversaciones innecesarias con éstos o con terceras personas en perjuicio, o con demora de las labores que están ejecutando;
- e) Proferir insultos o usar lenguaje discriminatorios (machista, misógino, xenofóbico, sexista, homo, lesbo-transfóbico, racista etc.);
- f) Tratar de resolver por medio de la violencia, de hecho o de palabra, las dificultades que surjan durante la realización del trabajo o permanencia en la Iglesia;
- g) Descalificar a la persona superior cuando llame la atención a una persona subalterna;
- h) Hacer negocios personales dentro del centro de trabajo en horas laborales;
- i) Sacar equipo o recursos de la Iglesia sin autorización expresa de la dirección o sus representantes;
- j) Prestar servicios similares a los que ha estado suministrando a la Iglesia, en otra organización similar, durante el período de vacaciones o de cualquier otro descanso remunerado; así como realizar trabajos que evidentemente signifiquen competencia para la Iglesia, después de cumplida la labor diaria;
- k) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, o sin permiso de la Iglesia, excepto en los casos de huelgas, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo;
- l) Hacer uso de Vehículos, de las instalaciones y/o equipo para asuntos personales sin autorización.

CAPÍTULO XIII: ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 34:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 de 3 de febrero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y lo en NDVI 405 (Política laboral para la prevención y sanción del hostigamiento sexual) establecido, en la Iglesia se prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de cualquier ser humano en las relaciones laborales.

En caso de que se presente alguna denuncia al respecto el colaborador afectado o la colaboradora afectada deberá poner en conocimiento de la Junta Directiva la situación que enfrenta debiendo esta autoridad remitirse a la Ley indicada para seguir el procedimiento que en ella se indica.

En caso de que la denuncia que se requiera presentar sea contra quien ejerza la Dirección, esta denuncia deberá presentarse directamente ante la Junta Directiva, ente que deberá seguir el procedimiento por la comisión de investigación y como corresponda según la Ley.

Cuando la denuncia no sea atendida satisfactoriamente en estas instancias, se trasladara a la Junta Directiva o como última instancia al Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 35:

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe reiteradamente y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) condiciones materiales de empleo;
- b) desempeño y cumplimiento laboral;
- c) estado general del bienestar personal.

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

ARTÍCULO 36: DE LAS MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

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

ARTÍCULO 37: DE LA PROTECCIÓN AL/A LA DENUNCIANTE DE ACOSO SEXUAL

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

Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de difamación, injuria o calumnia, según lo establecido en el Código Penal.

ARTÍCULO 38: DE LA PROTECCIÓN AL CONTRATO LABORAL DEL/DE LA DENUNCIANTE DE ACOSO SEXUAL

La persona quien formule una denuncia por hostigamiento sexual sólo podrá ser despedida por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados de su relación laboral, según lo establecido en el Artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la Junta Directiva tramitará el despido y lo comunicará al Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO XIV: SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 39:

La Iglesia no puede imponer a sus colaboradores y colaboradoras sanciones no previstas en éste reglamento o en el contrato individual de trabajo. (Capítulo I CDT)

ARTÍCULO 40:

Las faltas en que incurran los colaboradores y las colaboradoras serán sancionadas con las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal (En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Iglesia de imponer o no la sanción definitiva.);
- b) Amonestación escrita;
- c) Suspensión del trabajo sin goce de salario, hasta por treinta 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 41:

La amonestación verbal se aplicará:

- a) Cuando el colaborador o la colaboradora, en forma expresa o tácita, cometa alguna falta leve a las obligaciones que le impone el contrato o relación de trabajo, según lo señalado en el Código de Trabajo y en este Reglamento; y
- b) En los casos expresamente previstos en este Reglamento.

ARTÍCULO 42:

La amonestación escrita se aplicará:

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

- b) Cuando incumpla alguna de las obligaciones establecidas en el artículo 71 del Código de Trabajo y en el artículo 32 de este Reglamento, si la falta no da mérito para una sanción mayor;
- c) En los casos especialmente previstos en este Reglamento; y
- d) cuando las leyes de trabajo exijan la amonestación escrita antes del despido.

ARTÍCULO 43:

La suspensión del trabajo se aplicará hasta por treinta días y sin goce de salario, una vez que se haya oído al interesado o a la interesada y a los compañeros o las compañeras de trabajo que él o ella indique, en los siguientes casos:

- a) Cuando después de haber sido amonestado por escrito, incurra de nuevo en la falta que motivó la amonestación;
- b) Cuando viole alguna de las prohibiciones del artículo 72 del Código de Trabajo o del artículo 32 de este Reglamento, salvo que la falta dé mérito para el despido, o esté sancionada por otra disposición de este Reglamento; y
- c) Cuando cometa alguna falta de cierta gravedad que no de mérito para el despido, excepto si está sancionada de manera especial por otra disposición de este Reglamento.

ARTÍCULO 44:

El despido se efectuará, sin responsabilidad para el patrono:

- a) Cuando al colaborador o a la colaboradora se le haya impuesto suspensión en tres ocasiones, e incurra en causal para una cuarta suspensión dentro del período de tres meses, ya que se considerará la repetición de infracciones como conducta irresponsable y contraria a las obligaciones del contrato o relación laboral;
- b) En los casos especialmente previstos en este Reglamento; y
- c) Cuando el colaborador o la colaboradora incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 45:

Todas las sanciones disciplinarias deberán imponerse dentro del mes posterior al día en que se cometió la falta o en que los representantes patronales la conocieron, a excepción de que exista un proceso investigativo que exceda el plazo.

ARTÍCULO 46:

Sobre la oportunidad y el debido proceso:

- a) Las amonestaciones verbales o escritas deberán imponerse dentro de los treinta días naturales posteriores a aquel en que se cometió la falta o que los representantes institucionales la conocieron. La suspensión sin goce de salario o el despido dentro del transcurso del mes calendario posterior al día en que se cometió la falta o que los representantes institucionales la conocieron.

- b) Se abrirá expediente de investigación y se dará audiencia de 5 días hábiles al colaborador o a la colaboradora para que ejerza su derecho de defensa. Una vez vencido este plazo se determinará la aplicación o no de la sanción que corresponda, debiéndose comunicar al afectado o a la afectada en un plazo de 3 días hábiles luego de recabada la prueba.

ARTÍCULO 47:

Se juramentará a las personas miembros de la comisión designada y a los testigos y las testigas de los hechos con el fin de guardar la discreción pertinente, así como desempeñar su papel de manera objetiva e imparcial, de lo contrario la Junta Directiva puede abrir un procedimiento disciplinario en relación a la persona implicada.

ARTÍCULO 48: DE LOS RECURSOS DE IMPUGNACIÓN Y DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES

El colaborador o la colaboradora afectada con una sanción disciplinaria podrá impugnarla por escrito y debidamente fundamentada dentro de los siguientes 5 días hábiles a la comunicación de la aplicación de ésta a la Junta Directiva de la Iglesia y si continua la disconformidad siempre podrá acudir al Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO XV: REGISTRO DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 49:

El registro de asistencia y puntualidad al trabajo se hará, para todos los colaboradores y todas las colaboradoras de la Iglesia que tienen su puesto de trabajo en las oficinas de la Iglesia por medio de un libro de control donde debe constar su firma.

En el caso de las demás personas como cooperantes, pastores, pastoras y otros o otras, su horario de trabajo esta sujeto a las necesidades y objetivos de cada una de las areas y bajo de la supervisión de un coordinador o una coordinadora.

ARTÍCULO 50: SOBRE LAS LICENCIAS PARA ATENCIÓN MÉDICA Y/O CITAS LEGALES DENTRO DE LA JORNADA DIARIA

Las asistencias a una cita médica y/o legal, sea del Seguro Social, de un médico privado o una médica privada, del Instituto Nacional de Seguros o del Poder Judicial, cuando sean en horas laborales, se considerarán como licencias con goce de salario y deberán ser marcadas en el registro de asistencia referido en el Artículo anterior. En todo caso y sin excepción, deberá presentarse constancia de asistencia, o de lo contrario se considerará ausencia injustificada.

ARTÍCULO 51:

Salvo los casos previstos en este Reglamento, la omisión de una firma en el libro control de asistencia, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, siempre y cuando el colaborador o la colaboradora no la justifique a más tardar en la fracción de jornada siguiente a aquella en que sucedió el hecho.

CAPÍTULO XVI: AUSENCIAS

ARTÍCULO 52:

Se considera ausencia la inasistencia a un día completo de trabajo. La falta a una fracción de la jornada se computará como la mitad de una ausencia. Dos mitades de una ausencia, para efectos de este reglamento, se computarán como una ausencia. La Iglesia no estará obligada a pagar el salario que corresponda a las ausencias, excepción hecha de los casos señalados por la Ley y este Reglamento.

ARTÍCULO 53:

El colaborador o la colaboradora, debe avisar a su persona superior por teléfono, un día antes o el mismo día, antes de las ocho de la mañana, los motivos por los cuales ese día no podrá laborar de no hacerlo. Las ausencias injustificadas, computables al final de un mismo mes calendario, se sancionarán en la siguiente forma:

- a) Por media ausencia amonestación verbal;
- b) Por una y media ausencia consecutiva o dos ausencias alternas amonestación escrita;
- c) Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas en un mismo mes calendario, despido sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 54:

Las ausencias por enfermedad en general deberán ser comprobadas, preferentemente, mediante dictamen médico expedido por la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros o por cualquier otro medio idóneo dentro de los siguientes 2 días hábiles al de la ausencia. Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. En caso de que la enfermedad no estuviese sujeta a comprobación médica, como migraña, fiebre, diarrea etc., la Iglesia puede dar un voto de confianza al colaborador o a la colaboradora por uno o dos días.

CAPÍTULO XVII: LLEGADAS TARDÍAS

ARTÍCULO 55:

Se considera llegada tardía el ingreso al trabajo diez minutos 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 colaborador encargado se justificarán las llegadas tardías, a efecto de no aplicar la sanción correspondiente.

En caso de llegadas tardías injustificadas y frecuentes, se tomarán en cuenta para el cese o la renovación de contrato laboral.

ARTÍCULO 56:

Las llegadas tardías injustificadas, computables al final de un mismo mes calendario, se sancionarán en la forma siguiente:

- a) Por dos: Amonestación verbal;
- b) Por tres: Amonestación escrita;
- c) Por cuatro: Suspensión hasta por dos días;
- d) Por cinco: Suspensión hasta por seis días;
- e) Por seis: Suspensión hasta por ocho días;
- f) Por más de seis: Despido sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 57:

Cuando se produzca una llegada tardía injustificada superior a treinta minutos, contados a partir de la hora de entrada, el colaborador o la colaboradora no debe permanecer laborando durante esa fracción de jornada, la cual se calificará y computará como ausencia de esa hora, para efectos de sanción y no pago del salario.

CAPÍTULO XVIII: ABANDONO DEL TRABAJO**ARTÍCULO 58:**

Se considera abandono del trabajo, dejar de hacer, dentro de la jornada de trabajo, la labor objeto del contrato o relación laboral. Para efectos de calificar el abandono, no es necesario que el colaborador o la colaboradora salga del lugar donde presta sus servicios, sino que basta que de modo evidente abandone la labor que le ha sido encomendada.

ARTÍCULO 59:

El abandono del trabajo sin causa justificada o sin permiso de la persona superior inmediata, cuando no implique mayor gravedad de conformidad con las circunstancias del caso, y no justifique una sanción mayor, se sancionará en la siguiente forma:

- a) Amonestación verbal la primera vez; y
- b) Amonestación escrita la segunda vez.

Estas faltas se computarán, para efectos de reincidencia, en un lapso de tres meses.

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.

CAPÍTULO XIX: CONDICIONES DE SALUD OCUPACIONAL**ARTÍCULO 60:**

En la Iglesia se promoverá y mantendrá el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del colaborador y de la colaboradora en general, con el fin de prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones del trabajo.

ARTÍCULO 61:

En la Iglesia se establecerán las comisiones de salud ocupacional que, a juicio del Consejo de Salud Ocupacional, sean necesarias, en los términos que expresamente señala el artículo 288 CDT y el Decreto Ejecutivo N°18379-TSS del 19 de julio de 1988.

CAPÍTULO XX: RIESGOS DEL TRABAJO Y SEGURO SOCIAL**ARTÍCULO 62:**

De acuerdo con lo que disponen los artículos 193 y siguientes del CDT la Iglesia deberá tener asegurados a sus colaboradores y sus colaboradoras contra riesgos del trabajo por medio del Instituto Nacional de Seguros.

ARTÍCULO 63:

De acuerdo con lo que establece el artículo 284 del CDT, la Iglesia está obligada a:

- 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 colaboradores y colaboradoras, en materia de salud ocupacional;
- c) Cumplir con las normas y disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional; y
- d) proporcionar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar su uso y funcionamiento.

ARTÍCULO 64:

Son obligaciones del colaborador o colaboradora, además de las que señalen otras disposiciones de la Ley de Riesgos del Trabajo y de este reglamento, las siguientes:

- a) Colaborar y asistir a los programas que procuren su capacitación, en materia de salud ocupacional;
- b) Participar en la elaboración, planificación y ejecución de los programas de salud ocupacional en los centros de trabajo;
- c) Utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, que se le suministren.

ARTÍCULO 65:

Además de otras que establece este reglamento, está terminantemente prohibido a cada colaborador y colaboradora:

- a) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de salud ocupacional;
- b) Desarmar los equipos de trabajo y destruir las instalaciones;
- c) Alterar, dañar, destruir los programas de hardware que se usan para el desarrollo de las actividades de la Iglesia.
- d) Hacer juegos o dar bromas que pongan en peligro la vida, salud e integridad personal de los compañeros de trabajo o de terceras personas.

CAPÍTULO XXI: RECLAMOS Y LICENCIAS EN GENERAL

ARTÍCULO 66:

Los reclamos y las solicitudes de licencias, permisos, etc., deben hacerse por escrito a la persona superior responsable, quien los resolverá dentro de los cinco días siguientes y en la misma forma. Los asuntos urgentes pueden gestionarse oralmente y deben, entonces, resolverse del mismo modo y de inmediato.

ARTÍCULO 67:

Todas las licencias que se concedan a los colaboradores y a las colaboradoras son sin goce de salario, salvo aquellos casos previstos por la Ley, por este Reglamento, o que, sin serlo, la Iglesia considere oportuno otorgar con goce de salario.

ARTÍCULO 68:

En caso de que el colaborador o la colaboradora contraiga matrimonio, o le sobrevenga el fallecimiento de alguno de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge, la Iglesia le concederá licencia con goce de salario de uno a tres días hábiles de acuerdo con lo que estime conveniente sobre el particular.

En el caso fallecimientos fuera del territorio nacional, se tomará en cuenta el tiempo de traslado ida y vuelta de manera adicional a los días concedidos.

ARTÍCULO 69: PROGRAMAS DE CESACIÓN

La Iglesia procurará otorgar el permiso correspondiente para que las personas colaboradoras con diagnóstico de adicción al tabaco o sus derivados asistan a programas oficiales del Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA), la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) o cualquier programa debidamente acreditado ante el Ministerio de Salud, dedicados a la atención terapéutica que les permita hacer abandono de su adicción, presentando los comprobantes respectivos de asistencia.

CAPÍTULO XXII: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 70:

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Iglesia, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente en la Iglesia protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental, y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 71:

En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Iglesia ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Espacios para el dialogo, círculos de participación o grados primarios para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia, operativa y armonía funcional, que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Iglesia;

- b) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los colaboradores y colaboradoras a fin de:
1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan, la vida laboral convivente,
 2. formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, relacionadas con situaciones laborales, que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos,
 3. examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Iglesia que afectan la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes,
 4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Iglesia para desarrollar el propósito descrito en el artículo anterior.

ARTÍCULO 72:

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para éste procedimiento.

- a) La Iglesia tendrá un equipo de convivencia integrado de tres personas de cuales una debe ser un pastor presbítero o una pastora presbítera. Éste equipo se denominará “Equipo de Convivencia Laboral”.
- b) El equipo de Convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
1. Evaluar en cualquier tiempo la actividad laboral en la Iglesia, en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias,
 2. promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores,
 3. examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral,
 4. formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren,
 5. hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor reincidencia al interior de la vida laboral de la Iglesia,
 6. ejercer las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- c) Este equipo se reunirá por bimestre y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Equipo, así como las sugerencias que a través del Equipo realizaren las personas miembros de la Iglesia para el mejoramiento de la vida laboral.
- d) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el equipo en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

- e) Si como resultado de la actuación del equipo éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los colaboradores o colaboradores competentes de la Iglesia, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.
- f) La Comisión de Ética, Transparencia, Monitoreo de Código de Conducta y Resolución de Conflictos, establecida según NDVI 221 puede asumir esta responsabilidad.
- g) En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en éste artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto, ni significan renuncia o afectación de sus derechos laborales legalmente establecidos.

CAPÍTULO XXIII: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 73:

Este reglamento no perjudica los derechos jurídicamente adquiridos por los colaboradores y colaboradoras de la Iglesia. Se presume de conocimiento de éstos y es de observancia obligatoria para todos, desde el día de su entrada en vigencia, inclusive para los que en el futuro trabajen en la Iglesia.

ARTÍCULO 74:

La Iglesia se reserva el derecho de adicionar o modificar, en cualquier momento, las disposiciones de este reglamento; las cuales deberá someter al trámite de conocimiento y aprobación de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 75:

Una vez aprobado por la Junta Directiva, este reglamento, entrará en vigencia quince días hábiles después de haber sido puesto en conocimiento de los colaboradores y las colaboradoras.

Para que mantenga su vigencia y, por lo tanto, pueda ser aplicable, se tendrá expuesto permanentemente, por lo menos en dos de los sitios más visibles de la Iglesia.

ARTÍCULO 76:

Este reglamento se interpretará y aplicará de manera tal que no contradiga las disposiciones legales y de jurisprudencia obligatoria que regulan determinadas materias o aspectos. Se tendrá implícitamente modificado o derogado, según sea el caso, si durante su vigencia se aprobaren leyes que dispongan en sentido contrario; o bien, si se produce jurisprudencia obligatoria en tal sentido. En defecto de disposiciones propias de este reglamento, se tendrán como supletorias el Código de Trabajo, y demás leyes, decretos y reglamentos conexos en la materia que estén en vigencia en el país.