 Fundación de la Universidad de Costa Rica	<b>Código del Documento:</b>	<b>SDT-DI001</b>				
	<b>Nombre del Documento:</b>	<b>Directriz para la regulación del debido proceso y sanciones disciplinarias FundaciónUCR</b>				
	<b>Versión:</b>	<b>2</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2021-12-16</b>	<b>Página:</b>	<b>1 de 9</b>

## DIRECTRIZ PARA LA REGULACIÓN DEL DEBIDO PROCESO Y SANCIONES DISCIPLINARIAS FUNDACIÓNUCR

### 1. CONSIDERANDO:

La FundaciónUCR como ente privado de utilidad pública, sin fines de lucro, que se rige bajo el derecho privado, emite la presente directriz laboral interna para la regulación de las acciones disciplinarias y para el cumplimiento del debido proceso en las relaciones laborales de la Fundación de la Universidad de Costa Rica para la Investigación, de ahora en adelante conocida como FundaciónUCR, tomando como referencia la legislación laboral vigente, como lo son las disposiciones del Código de Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### 2. PROPÓSITO:

Establecer los lineamientos para garantizar la legalidad de los procedimientos disciplinarios internos, y asegurar el cumplimiento de las obligaciones del personal durante su relación laboral con la FundaciónUCR, así como garantizar el cumplimiento del debido proceso.

### 3. ALCANCE:

Esta directriz laboral será de acatamiento obligatorio para todo el personal de la FundaciónUCR sin distinción de su puesto, función o forma de contratación y deberá ser aplicada en relación con el Código de Trabajo y las recomendaciones que en esta materia formule la FundaciónUCR.

### 4. RESPONSABLE:


Coordinación de Talento Humano,

### 5. DEFINICIONES:

Para efectos de aplicación de esta directriz, se entiende por:

- **Debido proceso:** La garantía establecida en la Constitución Política de Costa Rica, que dispone que nadie podrá ser sancionado sin que previamente haya tenido la oportunidad de defenderse dignamente.

## Sistema de Gestión de Calidad

 Fundación de la Universidad de Costa Rica	<b>Código del Documento:</b>	<b>SDT-DI001</b>				
	<b>Nombre del Documento:</b>	<b>Directriz para la regulación del debido proceso y sanciones disciplinarias FundaciónUCR</b>				
	<b>Versión:</b>	<b>2</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2021-12-16</b>	<b>Página:</b>	<b>2 de 9</b>


- **Falta:** Aquella acción que va en detrimento de la Misión, Visión, valores, activos, personal y recursos de FundaciónUCR, tales como: incumplimiento de las normas, obligaciones contractuales, políticas internas y procedimientos, cometidas de manera intencional o no por el personal, durante su relación laboral, en el horario de trabajo, o fuera de este si la acción compromete el buen nombre de la FundaciónUCR.
- **Faltas leves:** Aquellas que incumplan una norma, política o procedimiento o directriz de FundaciónUCR, sin tener consecuencias graves para la organización y que se encuentran indicadas en el artículo 71 del Código de Trabajo de Costa Rica.
- **Faltas graves:** Aquellas que dañen la misión, visión, o valores de la FundaciónUCR o que generen daño material o económico a la organización, o bien que alteren el desarrollo normal de la FundaciónUCR y que tienen su fundamento en los artículos 72, 81, 369 y 410 del Código de Trabajo de Costa Rica y por lo tanto causas de despido sin responsabilidad patronal.

## 6. REFERENCIAS:

**Artículo 71:** “Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:

- A. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- B. Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y 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

**Sistema de Gestión de Calidad**

 Fundación de la Universidad de Costa Rica	<b>Código del Documento:</b>	<b>SDT-DI001</b>				
	<b>Nombre del Documento:</b>	<b>Directriz para la regulación del debido proceso y sanciones disciplinarias FundaciónUCR</b>				
	<b>Versión:</b>	<b>2</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2021-12-16</b>	<b>Página:</b>	<b>3 de 9</b>


deterioro normal ni del que ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- D. Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo.
- E. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional.
- F. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición de un organismo oficial de Salubridad Pública o de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- G. Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono.
- H. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

**Artículo 72:** Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

- A. Abandonar el trabajo en horas de labor sin casusa justificada o licencia del patrono.
- B. Hacer durante el trabajo propaganda político- electoral o contrario a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor.
- C. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados.
- D. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes,

**Sistema de Gestión de Calidad**


 Fundación de la Universidad de Costa Rica	<b>Código del Documento:</b>	<b>SDT-DI001</b>				
	<b>Nombre del Documento:</b>	<b>Directriz para la regulación del debido proceso y sanciones disciplinarias FundaciónUCR</b>				
	<b>Versión:</b>	<b>2</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2021-12-16</b>	<b>Página:</b>	<b>4 de 9</b>

cortantes o punzocortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

**Artículo 81:** Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad patrona las siguientes:

- A. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono.
- B. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores.
- C. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- D. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.
- E. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g del artículo 71.
- F. Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren.
- G. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario.
- H. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades,

**Sistema de Gestión de Calidad**

 Fundación de la Universidad de Costa Rica	<b>Código del Documento:</b>	<b>SDT-DI001</b>				
	<b>Nombre del Documento:</b>	<b>Directriz para la regulación del debido proceso y sanciones disciplinarias FundaciónUCR</b>				
	<b>Versión:</b>	<b>2</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2021-12-16</b>	<b>Página:</b>	<b>5 de 9</b>


o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando.

- I. Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a, b, c y d del artículo 72.
- J. Cuando el trabajador al celebrar el contrato laboral haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado.
- K. Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria.
- L. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

**Artículo 369:** Además de las mencionadas en el artículo 81 de este Código, también son causas justas, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores protegidos en virtud de la presente Ley, las siguientes:

- A. Cometer actos de coacción o de violencia, sobre las personas o las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico.
- B. Atentar contra los bienes de la empresa.
- C. Incitar a actos que produzcan destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o de mercaderías o que disminuyan su valor o causen su deterioro o participar en ellos.
- D. Incitar, dirigir o participar en la reducción intencional del rendimiento, en la interrupción o en el entorpecimiento ilegal de actividades de trabajo.
- E. Retener indebidamente a personas o bienes o usar éstos de manera indebida, en movilizaciones.

**Sistema de Gestión de Calidad**

 Fundación de la Universidad de Costa Rica	<b>Código del Documento:</b>	<b>SDT-DI001</b>				
	<b>Nombre del Documento:</b>	<b>Directriz para la regulación del debido proceso y sanciones disciplinarias FundaciónUCR</b>				
	<b>Versión:</b>	<b>2</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2021-12-16</b>	<b>Página:</b>	<b>6 de 9</b>

F. Incitar a destruir, a inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o a participar en hechos que las dañen.

**Artículo 410:** Cesar a personas trabajadoras, por cualquier motivo de discriminación.

## **7. DISPOSICIONES GENERALES**

### **I. OBLIGACIONES DE LA FUNDACIÓNUCR**


Todos los colaboradores de FundaciónUCR que cometan una falta están expuestos a una sanción por parte del patrono, la cual, dependiendo de su gravedad puede resultar en el despido sin responsabilidad patronal.

La FundaciónUCR garantizará a su personal el derecho a conocer las faltas que se le acusan, así como el derecho de defensa y las sanciones que puedan corresponder a la falta cometida.

Dentro de todo proceso disciplinario que amerite un despido sin responsabilidad patronal deberá existir un proceso de investigación, el cual se regirá por los Principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria. En la resolución final de la investigación se aplicará el principio de confidencialidad.

Para dar inicio al proceso de investigación se deberá informar por escrito a la Delegación Ejecutiva de la presunta falta cometida por el o la colaboradora, para que la misma proceda a instaurar la comisión investigadora, la cual será integrada, preferiblemente, por tres (3) personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en la materia. En caso de que sea el o la Delegado(a) Ejecutivo(a) la persona investigada, la Junta Administrativa podrá nombrar a los miembros de la comisión investigadora.

## Sistema de Gestión de Calidad

 Fundación de la Universidad de Costa Rica	<b>Código del Documento:</b>	<b>SDT-DI001</b>				
	<b>Nombre del Documento:</b>	<b>Directriz para la regulación del debido proceso y sanciones disciplinarias FundaciónUCR</b>				
	<b>Versión:</b>	<b>2</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2021-12-16</b>	<b>Página:</b>	<b>7 de 9</b>

## II. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Además de las obligaciones contenidas en el Código de Trabajo, las faltas en que incurran los trabajadores de FundaciónUCR serán sancionados con las siguientes medidas disciplinarias:

**Amonestación verbal:** Se aplicará cuando el trabajador, en forma expresa o tácita, cometa alguna falta leve a las obligaciones que le impone la relación de trabajo, según lo señalado en el artículo 71 del Código de Trabajo. De dicha amonestación deberá quedar evidencia.


**Llamada de atención por escrito:** Se aplicará cuando se haya amonestado verbalmente al trabajador en los términos del artículo anterior e incurra nuevamente en la misma falta (reiteración de la falta). De la misma deberá quedar copia en el expediente de personal del colaborador, y la misma deberá indicar el apercibimiento de que en caso de una próxima falta, ya sea del mismo tipo o diferente, puede darse una suspensión sin goce de salario o hasta un despido sin responsabilidad patronal.

**Suspensión sin goce de salario:** Se considera una sanción alterna o sustituta al despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta cometida y el criterio del patrono.

**Despido sin responsabilidad patronal:** Se aplicará cuando el trabajador reitere una falta que, de mérito al despido, siempre que la misma haya sido previamente amonestada por escrito en los tres meses anteriores, o cuando el trabajador incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo o reitere las faltas contenidas en los artículos 71 y 72 del Código de Trabajo.

**III.** De conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo, los derechos y acciones del patrono para despedir justificadamente a los colaboradores y/o colaboradoras o para disciplinar las faltas provenientes del incumplimiento de esta Directriz Laboral, prescriben en un mes.

## Sistema de Gestión de Calidad

 Fundación de la Universidad de Costa Rica	<b>Código del Documento:</b>	<b>SDT-DI001</b>				
	<b>Nombre del Documento:</b>	<b>Directriz para la regulación del debido proceso y sanciones disciplinarias FundaciónUCR</b>				
	<b>Versión:</b>	<b>2</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2021-12-16</b>	<b>Página:</b>	<b>8 de 9</b>

Dicho plazo comenzará a computarse desde el día que se cometió la falta que dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la sanción disciplinaria. El plazo de un mes se interrumpe con el inicio del procedimiento disciplinario o del de Auditoría.

**IV.** En caso de que el colaborador/a cometa una acción que pueda ser considerada como un delito penal, la FundaciónUCR procederá a presentar denuncia ante el Ministerio Público, quedando a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades policiales y judiciales correspondientes; todo de conformidad con lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo.

**V.** Cuando algún colaborador/a no esté conforme con la sanción recibida deberá hacerlo saber a su jefe inmediato, o bien, a la Delegación Ejecutiva, quien en última instancia deberá estudiar el caso y ratificar o desestimar la sanción.


## **8. DISPOSICIONES FINALES**

**I.** La presente directriz rige a partir del mes de Agosto del 2017.

## **9. ANEXOS.**

No aplica.

## Sistema de Gestión de Calidad

 Fundación de la Universidad de Costa Rica	<b>Código del Documento:</b>	<b>SDT-DI001</b>				
	<b>Nombre del Documento:</b>	<b>Directriz para la regulación del debido proceso y sanciones disciplinarias FundaciónUCR</b>				
	<b>Versión:</b>	<b>2</b>	<b>Fecha:</b>	<b>2021-12-16</b>	<b>Página:</b>	<b>9 de 9</b>

### 10. CONTROL DE VERSIONES

<b>Versión del documento</b>	<b>Razón del cambio</b>	<b>Cambio</b>	<b>Fecha el cambio</b>
1	Directriz (Inicial)	N/A	2017-08-01
2	Modificación	<ul style="list-style-type: none"><li>Se da formato al documento según el Sistema de Gestión de Calidad</li></ul>	2021-12-16

Agregar filas según sea necesario

### 11. AUTORIZACIONES

<b>Responsable Proceso</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Aprobado por</b>
Coordinación de Talento Humano	Gestor de Calidad	Delegación Ejecutiva