

---

DAJ-AE- 055- 04  
23 de febrero del 2004

---

Señor  
Fernando Valverde Torres  
PRESENTE

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 20 de octubre del año recién pasado, mediante la cual nos indica lo siguiente: labora para un centro educativo privado, donde le exigen al personal ingresar a laborar a partir de las 6:45 a.m. todos los días de lunes a viernes. Tomando en cuenta que se obliga a asistir a un devocional a todo el personal, aunque la hora de entrada no se especifica en ningún reglamento interior de trabajo, que se encuentre visible para todos los funcionarios. Además de los devocionales, cuya puntualidad y asistencia es “reglamentaria”, se exige la asistencia a un culto para todo el personal, tanto del colegio como de la escuela; los días martes de cada semana, con una duración de 40 minutos, que es el equivalente a una lección extra, que no es pagada, aparte de los 15 minutos diarios, antes descritos. Que suman un total de una hora y quince minutos semanales y no son contemplados como tiempo extra. Por otra parte, les exigen a los maestros y profesores el cuidado de capilla un día a la semana, tiempo que corresponde a dos lecciones semanales no pagadas. En la escuela la capilla corresponde a los días jueves, y en el colegio se destinan, la tercera y cuarta lecciones, todos los viernes. Finalmente, nos informa que en una ocasión, a principio del año 2003, se le envió un reporte de llegadas tardías, bajo la aplicación de un reglamento inexistente —adjunto Lineamientos Laborales Internos—. A los profesores, les pagan por lección impartida de las 7 a.m. en adelante.

Para dar respuesta a su consulta es necesario el análisis de ciertos conceptos relacionados con la jornada laboral y tiempo efectivo de trabajo. Al respecto el tratadista Guillermo Cabanellas de Torres, establece entre otros conceptos la **jornada normal** de trabajo como “*aquella que se cumple ordinariamente en determinada empresa. Es distinta de la **jornada legal**, pues ésta tiene como límite y tope 8 horas, en tanto que la normal puede ser inferior a la legal; y eso consiente que el trabajador sea remunerado en proporción a las horas realmente trabajadas.*”<sup>1</sup>(el destacado es nuestro)

El tiempo que el trabajador está a la órdenes de su patrono durante o fuera de la jornada laboral, se considera como tiempo efectivo de trabajo, no considerando durante esta las reducciones motivadas por descansos no remunerados o interrupciones de horarios. Es decir, el tiempo de trabajo efectivo “*no se incluye todos los períodos excluidos del tiempo*”

---

<sup>1</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Heliasta S.R.L. Tercera Ed., 1992, pág. 650.

---

*nominal y además el tiempo perdido por retardo al comenzar el trabajo o por dejación de éste antes de la hora de parada normal.”<sup>2</sup>*

Asimismo, nuestro Código de Trabajo en el artículo 137 establece el tiempo de trabajo efectivo, dice:

“Artículo 137: *Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.*

*En todo caso se considerará tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.”* (el subrayado es nuestro)

De lo supracitado se deduce que la jornada de trabajo comprende el tiempo de prestación efectiva o real de servicios, más el período en que los trabajadores se encuentran a disposición del patrono. Es decir, el tiempo a remunerar en el caso consultado debe ser desde su hora de entrada (6:45 a. m.) hasta el momento que termine de impartir la última lección en la Institución —incluye: el devocional (15 mns. cada día de lunes a viernes), el tiempo que tiene obligación de asistir al culto un día a la semana (40 mns. los martes) y el cuidado de la capilla una vez a la semana (80 mns. los viernes), además de las lecciones asignadas—.

Para concluir con esta parte de la consulta, debe quedar claro que el tiempo que su patrono le exige que permanezca en la Institución a sus órdenes, o siguiendo sus instrucciones, debe ser tiempo remunerado, por cuanto se estima como duración del trabajo, aunque sea una actividad religiosa, por cuanto es una condición que se da dentro del Contrato de Trabajo, de hecho si se trata de una institución religiosa, es posible que se den las situaciones como las planteadas en su nota, pero ello no implica que su patrono se valga de la situación para evadir las obligaciones ilegales que le corresponden. Este tiempo debe considerarse como prestación de servicios, que ha de ser reconocido por el patrono.

Ahora, en caso que los trabajadores permanezcan de manera voluntaria en el centro de labores una vez concluida su labor, no se considera tiempo efectivo de trabajo; por cuanto no se encuentra a disposición del patrono, ni su permanencia es obligada.

Tampoco se considera el tiempo de descanso cuando en la empresa cuente con jornada discontinua, es decir, cuando el trabajador en el descanso de media jornada —por lo general cuando el trabajador cuenta con una hora o más para descansar— sea

---

<sup>2</sup> Idem, págs. 651 y 652.

completamente libre para disponer de sus actividades como mejor guste, y pueda permanecer en el lugar de trabajo, o no, según su parecer.

En cuanto a la segunda parte de consulta, creemos necesario referirnos a los reglamentos internos de trabajo, que tienen su sustento jurídico en los artículos 66 y siguientes del Código de Trabajo y en el Decreto N°4 de 26 de abril de 1966 —Reglamento sobre las normas internas, reguladoras de las relaciones laborales, en los centros de trabajo— donde se establece la posibilidad de que el patrono, “con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que debe sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del Trabajo”.<sup>3</sup>

La importancia de que las empresas cuenten con un Reglamento Interior de Trabajo, se basa especialmente en el hecho de que a partir de su aprobación, la empresa cuenta con una serie de disposiciones disciplinarias para aplicar a sus trabajadores, en caso de incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que en ese mismo Reglamento se disponen de manera particular, las cuales no sería posible aplicar si no se cuenta con dicho instrumento, debidamente aprobado por esta Departamento.<sup>4</sup>

No obstante debemos aclarar que, la emisión de un Reglamento Interior de Trabajo, no constituye una obligación del patrono, sino solamente una disposición facultativa, de modo tal que el hecho de que éste falte en la empresa para la usted labora<sup>5</sup>, no se considera causa para dar por roto el contrato de trabajo.

El artículo 29 del Decreto N°4 del 26 de abril de 1966<sup>6</sup>, se refiere, inclusive desde su redacción original, a “instrumento o circulares” que de ninguna manera tienen el rango, alcance o relevancia de los reglamentos internos de trabajo, puesto que la pretensión es más bien que dependa o estén supeditados a estos.

---

<sup>3</sup> Artículo 66 del Código de Trabajo.

<sup>4</sup> Artículo 67 del Código de Trabajo.

<sup>5</sup> Según los registros que se llevan en esta Dirección, la Institución para la que Usted labora no cuenta con Reglamento Interior de Trabajo.

<sup>6</sup> <sup>6</sup> Que en virtud de la reforma introducida por el Decreto N°26897-MTSS de 30 de marzo de 1998, debe leerse así: “ARTICULO 29.- Los instrumentos o circulares que el patrono dirija a sus trabajadores no estarán sujetos a los trámites de aprobación que regula el presente decreto, en cuanto se limiten a aspectos singulares de la relación de trabajo. Cuando en tales instrumentos se incluyan disposiciones de carácter disciplinario, previo a su aplicación éstas deberán hacerse de conocimiento de los trabajadores con un mes de anticipación y estar ajustadas a los principios de causalidad, actualidad y proporcionalidad propios de esta materia. En todo proceso disciplinario, las partes deberán respetar los elementos del Debido Proceso y la Debida Defensa (tales como acceso al expediente, aportación de pruebas, rebatir las contrarias, intimación de hechos, entre otros) a efecto de proteger los derechos provenientes de la relación laboral. El patrono quedará obligado a remitir una copia de dichos instrumentos y circulares a la Dirección de Asuntos Jurídicos, cuando tengan relación directa con un reglamento interno vigente. En tal caso, dicha Dirección podrá formular las observaciones legales que correspondan, o anexarlos al original del reglamento interior respectivo”.



MINISTERIO DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

**DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS  
DEPARTAMENTO DE ASESORIA EXTERNA**

---

---

Ahora, el documento que adjunta a su nota de consulta, llamado "Lineamientos Laborales Internos", es un instrumento o circular que se limita a aspectos singulares de la relación de trabajo, mencionado en el artículo 29 del Decreto N°4 de 26 de abril de 1966. Es decir, no contempla disposiciones de carácter disciplinario, propias del reglamento interior de trabajo; pues de contenerlas las mismas serían ilegales.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina  
**ASESORA**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**JEFE**

TAM/hs

Ampo: 10 C)