

DAJ-AE-264-05
01 de agosto de 2005

**Señora
Ruth Guillén Brenes
Asistente
Dirección Comercial
Compañía Nacional de Fuerza y Luz
PRESENTE**

Estimada señora:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 9 de junio de 2005, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con diversos puntos, los cuales evacuaremos de acuerdo a la temática consultada.

- 1. ¿Existe alguna ley o reglamento que indique específicamente todo lo relacionado a los tiempos de café y almuerzo, junto con las consecuencias de tomarse más tiempo del debido?**

Respecto al tiempo de descanso, el artículo 137 del Código de Trabajo establece:

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 como 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.(la negrita es nuestra)

Del texto legal transcrito se concluye que en una jornada continua de trabajo, el patrono está obligado a conceder al trabajador un descanso mínimo de media hora, considerándose ese descanso como tiempo efectivo de trabajo. El límite máximo de este descanso no está regulado por Ley, lo que implica que el patrono puede establecerlo a su voluntad, siempre que el mismo sea pagado.

Cuando nos encontramos ante una jornada fraccionada, el tiempo destinado al descanso e ingestión de alimentos debe ser de una hora como mínimo y al contrario de la jornada continua, este lapso no constituye tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto no es remunerado, con la condición de que el trabajador pueda disponer de este tiempo en la forma que considere pertinente,

pudiendo salir del lugar de trabajo, sin que se le conmine a hacer algún trabajo, puesto que no se encuentra bajo la supervisión del patrono.

Sobre el tiempo otorgado a los trabajadores para tomar café, le indicamos que nuestra legislación no cuenta con norma expresa que lo establezca. Sin embargo, el patrono en forma voluntaria puede acceder a darlo, lo que constituye una “Condición más Beneficiosa” para los trabajadores y por lo tanto una obligación patronal que sólo podrá ser eliminada, en caso de abuso debidamente comprobado y en relación únicamente a los trabajadores que abusan de tal beneficio.

Por lo general, las empresas regulan este tipo de beneficio a través del Reglamento Interno de Trabajo, mediante el cual disponen, a lo interno, una serie de obligaciones, prohibiciones y beneficios, así como la forma de aplicar las respectivas sanciones o reconocimientos, según sea el caso.

Para el caso en consulta, con fecha 06 de septiembre de 1971 aparece inscrito en nuestro registro el Reglamento Interno de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, que en el artículo 46 inciso g) establece que los descansos mínimos otorgados por la Compañía serán de 30 minutos en las oficinas centrales y para Taller los Anonos y Garage de 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde. Además, en el artículo 13 del citado Reglamento, se estipula que la jornada de trabajo de las Oficinas Centrales será de las 7:30 a 11:00 y de 13:00 a las 17:30.

Ahora bien, es importante aclarar que para que los reglamentos internos de trabajo puedan ser aplicados en el contexto de la relación laboral y ésta actuación sea válida, además de ser aprobado por esta Dirección y puesto en conocimiento de los trabajadores quince días antes de su entrada en vigencia¹, el mismo deberá imprimirse en caracteres claramente visibles y mantenerse colocado en dos de los lugares más visibles del centro de trabajo.

De igual forma, de acuerdo con el artículo 21 del Decreto N° 4 del 26 de noviembre de 1966, “*Reglamento sobre las normas reguladoras de las relaciones y condiciones laborales en los centros de trabajo*”, se establece que las reformas a los reglamentos interiores de trabajo deben seguir, para su validez, los mismos trámites de aprobación que los reglamentos originales.

Por ende, si el Reglamento Interno de la empresa para la que usted labora se encuentra vigente, los tiempos de descanso para el almuerzo y el café se regirán por lo establecido en el mismo; por el contrario, si éste hubiera perdido su vigencia, la normativa aplicable sería la del artículo 137 del Código de Trabajo o en su defecto los otorgados voluntariamente por el patrono si fueren más beneficiosos para el trabajador.

Ahora bien, le indicamos que si el trabajador toma más tiempo de descanso del debido, podría traerle como consecuencia el ser sancionado por

¹ Ver el artículo 67 del Código de Trabajo

su patrono por abandono de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa o en su defecto, si el mismo no se encontrara vigente, se sancionaría de acuerdo con el artículo 81 inciso i) del Código de Trabajo, en relación con el artículo 72 inciso a), que será de despido sin responsabilidad patronal, después de que el patrono aperciba por escrito al trabajador por una vez.

2. ¿Cuáles son las amonestaciones que puede recibir cualquier persona que no cumpla con una ley o reglamento, o sea cuando la sobrepasa?

Durante el desarrollo de la relación laboral, las partes, patrono-trabajador, están sujetos a una serie de obligaciones que nacen tanto de la Ley como de lo que las partes hayan pactado al inicio del contrato de trabajo, y como el caso de la empresa que usted representa, por lo establecido en un Reglamento Interno de Trabajo.

A partir de esa relación laboral, nace lo que se denomina “Poder de Dirección”, que se refiere al estado de subordinación del trabajador y que se traduce en la facultad que tiene el empleador de ordenar la actividad del empleado dentro de la empresa, para el mejor cumplimiento de los fines que ésta persigue, limitando la autonomía de la voluntad del trabajador.

Paralelo a este Poder de Dirección, está el deber de obediencia del trabajador. A este respecto, el artículo 71 del Código de Trabajo, incisos a) y b), establecen la obligación del trabajador de obedecer las reglas que el patrono le impone en el centro de trabajo, de ahí que también sea importante rescatar, el hecho de que el patrono le transmita en forma clara las directrices de cómo quiere que se ejecute el trabajo.

En este sentido, el Reglamento Interior de Trabajo cumple un papel muy importante, puesto que, a partir de la aprobación de éste, 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 el mismo Reglamento se disponen de manera particular; sanciones que de otro modo, es decir, a falta de Reglamento, no sería posible aplicar.

Para el caso particular, el Reglamento Interior de Trabajo de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, establece en los artículos 55-65 todo lo referente al régimen disciplinario que será aplicable a los trabajadores.

Si dicho reglamento no estuviera vigente, las sanciones a aplicar serían las establecidas en los artículos 72 y 81 del Código de Trabajo, para los casos de faltas graves, ya que si se aplican sanciones establecidas en un Reglamento que no se encuentra vigente, las mismas podrían impugnarse administrativamente y en los Tribunales de Justicia.

3. Según la Ley, ¿Hay alguna pauta a seguir para solicitar días de vacaciones? ¿Qué sucedería si mi jefe no las aprueba constantemente, habiendo laborado más de un año?

En relación al tema consultado, es importante indicar que el derecho de todo trabajador al beneficio de las vacaciones, encuentra su fundamento en los artículos 59 de nuestra Carta Magna, 153 y 154 del Código de Trabajo, normativa en la que se establece que todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo, de dos semanas **remuneradas** de vacaciones después de cada cincuenta semanas de servicios continuos, aún cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana.

Es importante indicar en este sentido, que el instituto de las vacaciones se estableció con el fin primordial de atender a una necesidad del hombre; por tanto tiene la finalidad esencial de proteger la salud física y mental de los trabajadores, mejorando su condición familiar y social y evitando con ello, que con el tiempo sufran pérdida de facultades y debilitamiento prematuro, lo cual disminuiría el período de vida útil.

Es por esta razón que en nuestra legislación, además de instituir este derecho, se han hecho una serie de modificaciones que tienden a eliminar las posibilidades de que el patrono evada la responsabilidad de otorgar las vacaciones a sus empleados, o bien que las fraccione más de lo que la ley establece, perdiéndose así el objetivo de las vacaciones.

De esta forma, el artículo 155 del Código de Trabajo establece que el patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, ni la efectividad del descanso.

Asimismo, el artículo 158 del Código de Trabajo estipula que los trabajadores deberán gozar de sus vacaciones sin interrupciones. No obstante, reza el mismo artículo, las vacaciones podrán disfrutarse en dos fracciones como máximo, cuando así lo convengan las partes y siempre que se trate de labores de índole tan especial que no permitan la ausencia muy prolongada del trabajador.

Por su parte, en los artículos 28-31 del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz que consta en nuestros registros, se regula lo relativo a las vacaciones de los trabajadores de dicha empresa, normativa que no hace referencia a la aprobación y momento en que deben disfrutarse las vacaciones, por lo que estos aspectos quedarían sujetos a lo establecido en el artículo 155 del Código de Trabajo.

En respuesta su consulta, si su jefe se niega a aprobar sus vacaciones aún cumplidas las cincuenta semanas que le otorgan el derecho y pasadas las quince semanas que estipula el artículo 155 supra citado, estaría actuando de manera ILEGAL, lo que de acuerdo con el artículo 83 inciso j) del Código de Trabajo, facultaría al trabajador para acudir a la vía judicial para solicitar se ordene a su

patrono el otorgamiento de este beneficio o bien, en su defecto, la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal.

4. ¿Si a mi como funcionaria me interponen una falta cometida de abandono de trabajo, cuanto tiempo es el especificado por ley para recibir una resolución?

De acuerdo con el artículo 603 del Código de Trabajo, los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

En virtud de lo anterior, la sanción por abandono de trabajo del que se le acusa, deberá ser interpuesta dentro del mes siguiente al momento en que se cometió la falta o en que el patrono la conoció.

5. ¿Cuándo mi superior debe corregirme o le molesta algo, es parte del proceder correcto comentar el asunto a su asistente, antes de comunicarlo, o hacerlo frente a otros funcionarios?

6. ¿El hecho de que una persona provoque que se difundan rumores y calificativos negativos hacia otra, tiene alguna consecuencia según la ley, aún siendo la misma un Director?

7. ¿Cuando se han presentado varios casos anteriormente de conflictos laborales con las mismas personas, por el hecho de ser agresores psicológicos, existe algún proceder según la ley en la que el Departamento de Recursos Humanos o la Gerencia General de la empresa, tengan que realizar para eliminar dichos conflictos?

Procedemos a responder éstas interrogantes, no sin antes advertir que en este caso nos basamos exclusivamente en el dicho de la consultante, por no ser parte del procedimiento el constatar la verdad real de los hechos.

Esta no es la primera vez que escuchamos hablar de los problemas ocasionados a un trabajador o trabajadora producto de una serie de acciones que atentan contra la dignidad de la persona y que acumuladas en el tiempo logran deteriorar psicológica y físicamente a quien las padece, con el fin de lograr la renuncia del o la trabajadora o el despido sin responsabilidad patronal.

El mobbing o acoso laboral², es considerado un ejercicio abusivo del poder ya que utiliza diferentes mecanismos de influencia tendientes a que él o la empleada terminen haciendo lo que el acosador quiere.

² “La palabra "mobbing" deriva del término inglés "mob" cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a una persona de forma hostil. El sustantivo "mob" denota el gentío, el vulgo, la plebe o "populacho", mientras que el verbo "to mob" describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo, o bien la de asediar o atacar en masa a alguien.” http://www.acoso_moral-mobbing.htm, 15 de noviembre del 2002, a las 16:00 hrs. (No existe mas información) en : Araya Jarquín, Erica. “Mobbing. Una realidad Nacional dentro de las Relaciones de Trabajo, urgida de regulación”. (Ensayo para optar al postgrado master en Derecho Laboral. Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad Estatal a Distancia. 2003). pág. 5

El objetivo del acosador es aniquilar psicológicamente a su víctima y con ello anular su capacidad laboral y *“Se describe el fenómeno como una conducta hostil o intimidante que se practica hacia un trabajador o trabajadora, desde una posición jerárquica superior o un grupo de iguales hacia los que éste mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio, entre otras cosas”*³

En este mismo sentido *“la Comisión Europea ha manifestado que el mobbing es “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.”*⁴

Ahora bien, lamentablemente en Costa Rica no existe una legislación específica que establezca un régimen sancionatorio contra el acosador laboral, no obstante, ello no implica que un empleador o cualquier persona que esté incurriendo en éstas prácticas en contra de un trabajador o trabajadora quede impune.

En este sentido la Constitución Política⁵ en sus artículos 33⁶ y 41, constituyen pilares fundamentales para regular este fenómeno. Conforme a los artículos citados, *“debemos afirmar que los problemas surgidos del acoso moral en el trabajo deben ser solucionados en la normativa jurídica laboral, la cual, indiscutiblemente sustentada en los artículos 15 y 402 del Código de Trabajo, permitiría a esa jurisdicción resolver los asuntos concernientes a este tipo de conducta”*⁷.

Al respecto, el artículo 19 del citado Código, establece: *“El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven, según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.”*

Igualmente en el Capítulo V, Título II del Código de Trabajo, artículo 69 inciso c) determina la obligación del patrono de: *“Guardar a los trabajadores la*

³ http://www.LA_ESPIRAL_DEL_MOBBING.htm, *Ibíd.*, nota 1. en *Ibid* pag. 7

⁴ <http://www.CentroJovellanos.com>, Artículo “Mobbing: una nueva perversión en la oficina”, 23 de setiembre del 2002, a las 19:25 hrs. Autora: Silvia Oceransky en *ibid* pág 6.

⁵ De aquí en adelante la referencia legal es tomada de: Araya Jarquín, Erica. “Mobbing. Una realidad Nacional dentro de las Relaciones de Trabajo, urgida de regulación”. (Ensayo para optar al postgrado master en Derecho Laboral. Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad Estatal a Distancia. 2003).

⁶ Artículo 33 Constitución Política: “Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.” Artículo 41 de la Constitución Política: “Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta y cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes”

⁷ *Ibid.* pág 49.

debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra". En ese sentido, el artículo 70 inciso i) prohíbe a los patronos: *"Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley"*.

Por otra parte el numeral 71 incisos d) obliga a los patronos a: "Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo".

En el caso concreto, dado que de acuerdo con las conductas que usted describe, es el patrono el que manifiesta una conducta típica de acoso laboral, le resultaría aplicable el artículo 83, de las causas justas que facultan al trabajador o trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad, al establecer en su inciso b): *" Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador"*

Sustentado en la normativa de cita y con base en el Capítulo III, artículo 9, de del Decreto N° 28578-MTSS "Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo", la Dirección Nacional de Inspección tiene la potestad de intervenir en un caso como el descrito y por ello tiene usted la posibilidad de acudir a sus oficinas a interponer la denuncia respectiva y a recibir asesoramiento respecto de la legalidad o ilegalidad de cada una de las acciones perpetradas por el acosador laboral, igualmente tal y como lo acabamos de indicar usted puede acudir a los Tribunales de Justicia para encontrar una solución al problema planteado.

8. Al tomar la decisión un superior de no prorrogar un contrato. ¿Tiene el mismo que comunicarlo a la persona en un tiempo prudente? ¿Debe transmitir de forma escrita su motivo?

Los contratos a plazo fijo o por obra determinada constituyen una de las clasificaciones más importantes y generalizadas que podemos encontrar en materia de contratos de trabajo; sin embargo, siendo la regla general que los contratos laborales sean por tiempo indefinido⁸ —artículo 26 del Código de Trabajo— solamente se permite la contratación a plazo o por obra determinada cuando su necesidad se derive de una circunstancia temporal y que no constituya la actividad permanente de la empresa. Por ende, este tipo de contratos se implementan cuando se realizan trabajos especiales perfectamente determinables en el tiempo o cuando se sustituyen trabajadores que se encuentran incapacitados o disfrutando licencias sin goce de salario.

⁸ Los contratos por tiempo indefinido son aquellos que se realizan con los trabajadores que van a cubrir las **actividades permanentes de una empresa**; afectan al conjunto de empleados que ejecutan esa labor permanente. De esta manera los **trabajadores permanentes**, como lo indica Cabanellas, son *"aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales, constantes y uniformes de ésta... Pérez Paton lo considera como aquel que está vinculado normalmente a las actividades de la empresa, explotación o negocio mercantil aunque la prestación del trabajo no sea continua."* Cabanellas, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamerica". Tomo II Derecho Individual del Trabajo. Volumen I Contrato de Trabajo. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L., 3° edición, 1988, p 355.

El interés particular que pretende tutelar la norma cuando limita la contratación a un plazo definido, es especialmente la estabilidad en el empleo, pues por imperativo legal se han establecido una serie de diferencias radicales entre una contratación a plazo y una sin sujeción a éste, de manera que en el contrato a plazo indefinido se brinda mayor protección a la citada estabilidad laboral pues aparte de la contratación indefinida, se limitan las causales de justo despido y se establece una indemnización por despidos arbitrarios; en el tanto, cuando nos encontramos ante una contratación por tiempo determinado, dada su naturaleza especial, la ley no protege los mismos derechos que en el anterior, de manera que si el trabajador sabe de antemano la fecha de finalización de su contrato, no se causa mayor perjuicio y por ende el patrono no debe indemnizar suma alguna por la expiración del plazo y del contrato. Estas diferencias han sido las principales causas de que la legislación de muchos países, incluyendo el nuestro, tienda a establecer, por regla general, la obligación de contratar por tiempo indefinido y sólo excepcionalmente hacerlo por plazo determinado en los casos expresamente indicados por la misma ley.

En virtud de lo anterior, podemos afirmar que los trabajadores contratados de esta forma no están sujetos a período de prueba⁹ durante los tres primeros meses de vigencia del contrato, ni debe otorgárseles preaviso cuando se acerca la fecha de conclusión del contrato y desde luego, a su conclusión, tampoco cabe reconocer el auxilio de cesantía como indemnización.

En nuestro medio, estos contratos no pueden superar el año y si lo hacen en perjuicio del trabajador o si a la fecha de conclusión todavía persisten las razones que le dieron origen, el contrato se convierte en un contrato por tiempo indefinido, para todos los efectos.

De acuerdo con lo expuesto en su nota, el 16 de marzo de 2004 inició labores en la empresa para la cual labora como Asistente y su contrato vence el 30 de junio de 2005, contrato que sería por tiempo determinado si usted estuviera realizando algún trabajo especial con una duración determinable en tiempo o sustituyendo a otro trabajador que se encontrara incapacitado o disfrutando de una licencia, en cuyo caso, su contrato concluiría al finalizar el trabajo encomendado o en el momento en que el titular de la plaza regresara.

Por el contrario, si su contratación no se dio en alguno de los supuestos antes explicados y persisten las razones que dieron origen al contrato, nos encontraríamos ante un contrato por tiempo indefinido y si el patrono desea romper la relación laboral sin justa causa, el trabajador se haría acreedor de

⁹ Nuestro Código de Trabajo es omiso en cuanto al periodo de prueba, por lo que el mismo resulta de la interpretación doctrinaria y jurisprudencial de los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, que establecen los beneficios de preaviso y cesantía a partir de los tres meses de servicio, lo que permite concluir que si no hay responsabilidad pecuniaria durante este primer trimestre, es porque las partes están en posibilidad de declinar su compromiso laboral si comprueban que no les es conveniente.

todos los derechos laborales —vacaciones, aguinaldo, preaviso y auxilio de cesantía—.

De acuerdo con lo expuesto, si su contrato presenta las características del contrato por tiempo determinado, el patrono no estaría en la obligación de comunicarle anticipadamente la finalización del mismo, puesto que esto lo conoce el trabajador desde el inicio de la relación laboral. En cambio, si nos encontramos ante un contrato por tiempo indefinido, el patrono deberá dar al trabajador el preaviso correspondiente, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 28 del Código de Trabajo.

Por último, en relación a su consulta, de acuerdo con el artículo 35 del Código de Trabajo, a solicitud del trabajador, todo patrono debe entregar un certificado en el que se indique la fecha de entrada y salida, la clase de trabajo ejecutado y si el empleado lo requiere, la manera en que trabajó y las causas del retiro o de la cesación del contrato. En virtud de lo anterior, si usted lo solicita, su patrono deberá de indicarle por escrito el motivo por el cual se le cesa.

De usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Licda. Olga María Umaña Durán
DIRECTORA

ABV/ihb

Ampos;14 B, 20C, 21 B