

DAJ-AE-270-05
04 de agosto del 2005

Señora
Patricia Sánchez González
PRESENTE

Estimada señora:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 15 de febrero del año en curso, mediante la cual nos solicita le informemos si un patrono puede obligar a los trabajadores a asistir a cursos de capacitación fuera de su jornada de trabajo, alegando que al recibir pago mensual se están pagando todos los días del mes, ello a pesar de que la contratación es por 20 horas semanales.

Sobre el tema en consulta debemos indicar que el llamado "Poder de Dirección" del patrono, el cual emana del estado de subordinación del trabajador, se traduce en la facultad que tiene el patrono 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.

Como contraparte de este Poder de Dirección, el trabajador tiene, entre otros, dos deberes fundamentales con su patrono denominados el deber de obediencia y el deber de rendimiento debido o deber de diligencia.

En cuanto al deber de obediencia consiste en que "el contrato de trabajo se ha de prestar cumpliendo las órdenes e instrucciones del empresario, porque es elemento esencial del contrato que el trabajo se preste de una específica y determinada forma, por cuenta ajena y dependencia del empleador. La dependencia jurídica significa el sometimiento al círculo rector y organizativo del empresario que establece cómo ha de prestarse el trabajo (organización) y de que manera (dirección)"¹

¹ Alvarez de la Rosa , Manuel. Derecho del Trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. Décima Edición. 202, pág 831.

Este deber de obediencia tiene sus limitaciones, pues las órdenes e instrucciones que deben cumplirse, son aquellas que emanen de la prestación misma del trabajo y no involucran la vida privada del trabajador.

Así las cosas, es perfectamente legal que un patrono establezca como parámetro para medir el rendimiento de sus trabajadores, el incluir la asistencia de estos a las actividades que organicen las jefaturas en el tanto tengan relación con el trabajo que se realiza y con el mejoramiento del mismo.

No obstante lo anterior, igualmente indicamos que ese poder de dirección no puede intervenir en la vida privada del trabajador, sea que no solo no puede transgredir la esfera de lo personal, sino que, en lo que a esta consulta se refiere, únicamente puede ser ejercido dentro de la jornada laboral, pues, dentro del contrato de trabajo es en esas horas que el trabajador está subordinado jurídicamente a su patrono.

De lo anterior la lógica hace concluir, que el patrono no puede exigir a sus trabajadores el realizar actividades relacionadas con el trabajo fuera de la jornada laboral, a menos claro está que remunere esas horas como jornada extraordinaria, suponiendo que dichas actividades son esporádicas y no permanentes, de lo contrario debe el patrono programarlas dentro de la jornada de trabajo.

El patrono puede incluir dentro de sus objetivos organizacionales, el evaluar la asistencia de los trabajadores a las actividades directamente relacionadas con el trabajo dentro de la jornada laboral, situación que es absolutamente independiente de la forma de pago. Aquellas que son organizadas fuera de la jornada, no puede ser exigible al trabajador y por ende tomadas en cuenta para evaluar su desempeño, a menos que ese tiempo sea pagado como extraordinario y el trabajador no sufra un perjuicio grave en sus actividades personales por la asistencia.

En conclusión, su patrono no puede alegar que la forma de pago mensual al involucrar los treinta días del mes le hace permisible extender la jornada de trabajo, pues el pago se basa en la jornada pactada sea en este caso veinte horas por semana, los cuales son distribuidos en los treinta días del mes solo para efectos de cálculo.

Nótese que en materia de jornadas el Código de Trabajo establece techos o máximos, que pueden ser disminuidos por la libre voluntad de las partes, de tal suerte que si su patrono pactó una jornada menor, esa es la jornada ordinaria que prevalece entre las partes, cualquier incremento excepcional de la misma debe ser tenido como jornada extraordinaria, incluido el tiempo de capacitación fuera de la jornada ordinaria.

O sea, aunque la modalidad de pago utilizada en la empresa sea mensual y cubra los 30 días del mes, eso es independiente de que la jornada laboral pueda

extenderse al antojo del patrono, pues el salario mensual que se paga es para una jornada de 20 horas, no cubre más horas ordinarias. De esta manera, si el patrono desea impartir capacitación a sus colaboradores en horario fuera de la jornada laboral, deberá reconocer esas horas como jornada extraordinaria.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Nancy F. Muñoz Valverde
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE a.i.

NFMV/ihb
Ampo 14