
DAJ-AE-188-13
25 de junio de 2013

Licenciado
Guido Méndez Zúñiga
Presente

Estimado señor:

Atendemos su nota recibida en nuestras oficinas el 14 de enero del año en curso, en ella manifiesta que en una empresa que se labora de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en jornada continua, con un descanso de media hora, existen además dos descansos de quince minutos cada uno para tomar alimentos, uno en la mañana y otro en la tarde. La duda radica en si existe algún inconveniente en que se le solicite a los trabajadores marcar la salida y la entrada de dicho descanso para café, pues hasta el momento ha sido costumbre no marcar y el Reglamento Interno de la empresa no estipula la obligación de hacerlo.

Al respecto le indicamos que durante el desarrollo de la relación laboral, las partes, patrono y 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 en algunos casos, por lo establecido en un Reglamento Interno de Trabajo como el que usted menciona.

A partir de esa relación laboral, nace lo que se denomina “**Poder de Dirección**”, el cual es definido en doctrina como:

"la facultad que tiene el patrono de dictar normas de naturaleza técnica y de carácter general y permanente que deben ser observadas por los empleados".

Esta facultad del patrono, puede ser ejercida por el dueño de la empresa o bien delegarla en otros subordinados que se constituyen en los representantes patronales, 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.

No obstante, el ejercicio del Poder de Dirección se encuentra limitado y no puede ser ejercido de forma caprichosa, siendo una de estas limitantes el respeto por parte del patrono de la naturaleza del servicio para el que fue contratado el trabajador, por lo cual cabe exigirle todas las prestaciones propias de sus tareas y del puesto asignado.

Aunado a ello, es necesario acotar que, sin importar si el contrato es verbal o escrito el patrono no puede modificar por decisión unilateral las tareas estipuladas o establecidas, si ello implica un ejercicio irrazonable de esa facultad; tampoco puede alterar modalidades esenciales del contrato, ni causar así perjuicios morales o materiales al trabajador. Nótese que todo gira, no en una prohibición absoluta, sino en lograr un sano equilibrio, que conlleve no solo la satisfacción de la empresa, sino igualmente el bienestar del trabajador.

En contraposición a las potestades y limitaciones del patrono, tenemos las obligaciones del trabajador, las cuales involucran el deber de obediencia que se le exige al aceptar ciertos cambios siempre que los mismos no impliquen modificación sustancial del contrato, ni menoscaben el prestigio o dignidad del trabajador, ni afecten su posición social y categoría laboral, además de su salario, jornada y jerarquía, que deberán quedar a salvo.

Tal como lo mencioné en el párrafo anterior, 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.

Así las cosas, tenemos que la imposición de marcar tarjeta, deviene del poder de dirección patronal, que entra justamente dentro del *IUS VARIANDI*, el cual responde al concepto más o menos elástico del poder de dirección, en sentido, técnico o administrativo y a veces disciplinario del patrono, el cual, lejos de ser absoluto, se desenvuelve dentro de ciertos límites que no pueden llegar a anular o disminuir el principio de la invariabilidad de la prestación de servicios. El empleador puede hacer uso de su poder de dirección, siempre que la medida no entrañe para el trabajador una disminución de su jerarquía, no le cree una situación humillante o injuriosa y no le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que son las de su especialidad, o que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato, etc.

Este poder de dirección le permite, entonces, al patrono establecer no sólo los controles que considere convenientes para la correcta ejecución de las labores y el cumplimiento de los términos contractuales, sino también la imposición de sanciones disciplinarias cuando tales obligaciones no se cumplan. Desde luego que cuando la imposición de controles de asistencia es producto de las faltas en la puntualidad reiterada de los trabajadores, el derecho de ejercer controles por parte del patrono se hace más consecuente con su condición de tal.

Podemos decirle, que el patrono, haciendo uso del *IUS VARIANDI*, puede realizar cambios como el hecho de imponer la marca de la tarjeta a todos los empleados por igual, tanto en su entrada y salida del centro de trabajo como en sus tiempos de descanso,

especialmente cuando se requiere imponer un régimen de sanciones disciplinarias por faltas en la asistencia regular o abuso en la toma de tiempo destinado al descanso dentro de la jornada, que es una de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

En conclusión, el hecho de que en la actualidad no haya que marcar la tarjeta al entrar y salir de los tiempos de descanso, no implica un derecho adquirido o una condición más beneficiosa para el trabajador, y por ende, es procedente que el patrono –en virtud de su poder de dirección– solicite a los trabajadores dejar registro del tiempo que utilizan en estos descansos, tanto para el tiempo de café y si se quiere para el tiempo de almuerzo. La recomendación es girar una solicitud expresa por escrito a todo el personal a fin de que quede claro que se está tomando la nueva medida.

De usted con toda consideración,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán
Asesora

sbg

Ampo 4 D)