

06 de noviembre de 2000

DAJ-AE-294-00

Bachiller  
Marisol Ugalde Hernández  
**Jefe de Recursos Humanos**  
**Hospital Cristiano Jerusalem**  
Apartado 27-2110

Estimada señora:

Nos referimos a su nota de fecha 30 de julio del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio en relación con lo que prevalece en cuanto a los derechos adquiridos de los trabajadores al eliminar los turnos de café.

Nos indica en su nota que por la naturaleza de las funciones que realiza dicho Hospital, han existido como costumbre tres tipos de jornadas, todas continuas, en las que se otorgan descansos para alimentación de la siguiente forma: En la jornada diurna, 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde para café y 30 minutos para el almuerzo; en la jornada mixta, 15 minutos en la tarde para café y treinta minutos para la cena; y en la jornada nocturna, treinta minutos para la cena.

Ahora bien, los descansos para almuerzo y cena, tratándose de jornadas continuas, son obligatorios por imposición legal, de acuerdo al artículo 137 del Código de Trabajo. Los descanso para merienda o café que se otorgan durante las fracciones de las jornadas no son reguladas por ley, de forma tal que si se otorgan, lo hace el patrono voluntariamente y en tal sentido se convierten en obligatorios.

El derecho adquirido es aquel que tiene su fundamento en una norma jurídica, sea que su contenido se sustenta en una ley, un reglamento, en un decreto, en un estatuto, en una convención colectiva de trabajo, es decir, debe estar dispuesto en forma expresa en el ordenamiento jurídico positivo.

Lo anterior significa que los descansos para almuerzo y cena constituyen derechos adquiridos, que no pueden ser eliminados por ley posterior, salvo para mejorarlos. Los otros descansos, para café y merienda, nacen en virtud de costumbres reiteradas, que generan un mejor beneficio, lo que nos lleva a decir que, en Derecho de Trabajo rige un principio inviolable que la doctrina denomina "Regla de la Condición más Beneficiosa", que tutela situaciones concretas de los trabajadores anteriormente reconocidas por el patrono, que no pueden ser modificadas por otras situaciones menos ventajosas. Es decir que la modificación que se introduce debe de ser para ampliar, no para disminuir derechos del servidor.

Se debe entender que esta licencia de tomar café, al ser una práctica normal e ininterrumpida, se ha convertido en un derecho para el trabajador, y consecuentemente un deber por parte del patrono, quien no podrá modificarla en forma arbitraria o unilateral, salvo para mejorarla.

Ahora bien, siendo un beneficio otorgado voluntariamente por el patrono con base en su poder de disposición y dirección, y que afecta a todos los trabajadores por igual, es dable suponer que debe incidir en una mejor realización de las labores y una mayor disposición de los trabajadores hacia el logro de los objetivos de la empresa. De esta forma, si alguno de los trabajadores abusa de este beneficio —por ejemplo, no se sujeta a los horarios permitidos y predispuestos, o lo utiliza con otros fines que a la larga pueden ocasionar algún perjuicio— **el empleador puede eliminarlo pero sólo al trabajador que ha incumplido**, pues no es posible afectar a los que hacen buen uso de la licencia, para quienes, tal beneficio se ha incorporado a los contratos de trabajo por lo que resulta inalterable.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Lidia María Hernández R.  
**ASESORA**

Licda. Olga Ma. Umaña Durán  
**JEFE**

LMHR/rrr  
Ampo: 7 c)