

DAJ-AE-046-09
18 de febrero de 2009

Licenciada
Marcela Monge Valverde
Directora
Dirección de Recursos Humanos
BENEMERITA CRUZ ROJAS COSTARRICENSE
Presente.

Estimada señora:

Recibimos consulta mediante oficio DRH-683-2008 el 5 de diciembre del 2008, en relación con lo solicitado por esta Asesoría en oficio DAJ-AE-307-08 y los perfiles que se adjuntan de los Administradores 1, 2, 3 y 4 y de los Operadores de Telecomunicaciones 1, 2 y 3 de los Comités Auxiliares, a efectos que sean analizados como trabajadores con requisitos para poder laborar jornadas de hasta 12 horas conforme lo dispuesto por el artículo 143 del Código de Trabajo.

En relación con la jornada especial establecida en el artículo 143 del Código de Trabajo, debe indicarse que esta norma define en forma taxativa, quiénes están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo establecida en el numeral 136, los cuales se enuncian a continuación:

- *Los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superar inmediata;*
- *Los trabajadores que ocupan puesto de confianza;*
- *Los agentes comisionista y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento;*
- *Los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia;*
- *Las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo*

La norma jurídica analizada establece las anteriores categorías de trabajadores separándolas con (;) punto y coma cada una de ellas, lo que claramente refleja la intención de individualizar las categorías, de ahí el criterio de esta Asesoría, en el sentido que al analizar un caso, debemos

separar los grupos y ubicar en el que corresponda según el trabajador que se trate.

En todo caso, nótese que la excepción del artículo 143 del Código de Trabajo se refiere a una posibilidad de que estos trabajadores laboren HASTA DOCE HORAS DIARIAS, pero no significa que siempre deban tener esa jornada, y en el caso de que se presente la necesidad de que laboren esas doce horas, deberán conceder el descanso de hora y media indicado en el citado artículo. Además por ser esas doce horas el límite máximo de horas que permite nuestra legislación, al tenor de lo dispuesto por el artículo 140 del Código citado, los trabajadores aludidos no pueden laborar horas extras.

Caso concreto consultado, Administradores 1, 2, 3 y 4:

Conforme con lo anterior, en el caso de los administradores, se analizan tanto las actividades típicas, las responsabilidades y los requisitos, de los cuales se desprende lo siguiente:

- 1- Todos los administradores (1, 2, 3 y 4) tienen como superior inmediato a la Junta Directiva, lo que presume que sus labores se efectúan sin una supervisión inmediata, porque una junta directiva, no cumple con una jornada laboral, sino que acude a reuniones periódicas, pero pone su confianza en el administrador, a quien se contrata para que coordine al comité.
- 2- Todos cumplen con similares funciones, la diferencia radica principalmente en el volumen de movimiento que existe en los diferentes Comités, en el conocimiento que tengan de Administración de Empresas (básicos, bachilleres o licenciados) y la experiencia laboral, pero en general fungen como coordinadores de los comités:
 - Supervisan las labores de todo personal que trabaja en el Comité (personal técnico, auxiliar y operativo).
 - Supervisan los recursos económicos que se requieren: compras y suministros de materiales, manejo de la caja chica, presupuesto anual, mantenimiento de vehículos, etc.

Analicemos ahora si también califican como empleados de confianza, para determinar con mayor certeza si se justifica o no la jornada de 12 horas.

Para llegar a encontrar la naturaleza del tipo de labores de los trabajadores de confianza, debe estudiarse tanto el aspecto de su realización como sus objetivos.

Respecto de los objetivos, es innegable que tienden a una mayor realización de aquellos que en sí son los de la propia empresa, es decir, que los trabajadores de confianza **vienen a ser los instrumentos inmediatos de**

¹ Ver DAJ-AE—037-08 del 31 de enero del 2008

la realización de los fines de la empresa. Así podemos decir -conforme a la clasificación del autor mejicano Miguel Cantón Moller- que existe un grupo que ejerce labores de planeación de la política empresarial, dentro del que se encuentran los consejeros, los asesores y los funcionarios ejecutivos del más alto nivel, encargados de fijar también las estrategias generales de la empresa, como podría ser en este caso, las Juntas Directivas.

El segundo grupo de los trabajadores de confianza puede decirse que lo integran los ejecutores de esas políticas, es decir quienes están directamente al frente del manejo empresarial, o institucional, independientemente del nombre con que se designe (Gerentes, directores, etc.), en el que podrían incluirse a los Administradores de los Comités.

En este sentido podría concluirse por un lado, que la sola denominación de administradores, con la responsabilidad de coordinar y fiscalizar el trabajo de los funcionarios de los comités, justifica una jornada excepcional de hasta 12 horas, así como el hecho de cumplir con el perfil propio de empleados de confianza, conforme lo dispuesto por el artículo 143 del Código de Trabajo.

Caso de los Operadores de Telecomunicaciones 1, 2 y 3:

A diferencia de los anteriores, del análisis de las actividades típicas, las responsabilidades y los requisitos de los operadores de telecomunicaciones, se logra determinar lo siguiente:

Operadores 1 y 2:

- 1- Tienen como jefe inmediato a los Administradores, lo que presume una fiscalización permanente, puesto que de acuerdo con lo anterior, los administradores son los responsables de supervisar las labores de todo el personal, incluidos los operadores de telecomunicaciones.
- 2- Son funciones similares de poca complejidad, para las cuales solo requieren del bachillerato en secundaria.
- 3- Cumplen sus labores en el mismo lugar de trabajo, el comité.
- 4- No realizan funciones discontinuas.

En general se distingue como labor principal de los operadores de telecomunicación, la de coordinar el despacho del recurso humano requerido en las emergencias y coordinar en cada una de ellas con las diferentes instituciones involucradas.

No se explica claramente si al administrar el recurso humano, es él quien define el roll de trabajo del personal que se envía a la atención de emergencias, como un Jefe superior inmediato de ellos, o si más bien sólo cumple con dar aviso de la emergencia a sus compañeros, y ya ellos tienen un roll de trabajo definido, aspecto importante para poder determinar si supervisa

o no a dicho personal, porque de acuerdo con las funciones establecidas para el administrador, es más bien éste quien se encarga de supervisar a todo su personal, distribuyendo adecuadamente las funciones de todos los funcionarios, incluyendo a aquellos que se desplazan para la atención de las emergencias.

Operador 3:

- 1- Labora en la Dirección Nacional de Socorros y Operaciones
- 2- Su superior inmediato es el Jefe Nacional de Telecomunicaciones, del cual no se hace referencia, por lo que no se puede determinar si el mismo labora en la Dirección, en cuyo caso se trataría de una fiscalización permanente, o si labora en otro lugar.
- 3- Pareciera tener un mayor grado de responsabilidad, porque se habla de nivel nacional, como su campo de acción. No obstante su labor al igual que los otros operadores, es de poca complejidad.
- 4- Su función se cumple en el mismo lugar de trabajo.
- 5- Sus funciones no son discontinuas
- 6- La Supervisión que según indica ejerce este operador no es clara, puesto que solo se indica "N.A.", pero en todo caso cumple con las mismas funciones que los otros operadores, de las cuales no se desprende con claridad una supervisión del personal que se desplaza a las emergencias.

En general vemos que, hay una gran similitud de las funciones de estos operadores, con las funciones ejercidas por los operadores de la línea de emergencia 911, quienes al recibir la llamada de emergencia, atienden a la persona, actúan como tranquilizadores de la misma, al mismo tiempo que coordinan la ayuda con las diferentes instituciones como son los bomberos, autoridades policiales, la Cruz Roja, entre otras.

En un estudio hecho por parte de esta Asesoría para el servicio 911, se les indicó, que si bien era cierto, ellos tenían que cumplir con la atención de la línea las 24 horas del día, es decir en forma ininterrumpida, no se justifica la jornada excepcional de las 12 horas, por cuanto más bien, en este tipo de trabajadores priva el derecho a la salud.

El nivel de estrés que diariamente soportan estos trabajadores, quienes atienden llamadas telefónicas de personas que sufren situaciones traumática, justifican más bien que sus labores estén sujetas una jornada de trabajo limitada.

Existen múltiples estudios siquiátricos² que analizan lo referente al estrés traumático secundario, fatiga de compasión o tensión traumática secundaria,

² Moreno-Jiménez B, Morante M. Garrosa E y Rodríguez R. Psicología conductual 12(2); Estrés Traumático Secundario: El coste de cuidar el Trauma, pags. 215-231, 2004.

enfermedad que afecta al personal del servicio de emergencia y que es definido como el costo de preocuparse por los otros o por su dolor emocional.³

Así las cosas, lo procedente es que las instituciones dedicadas a la atención de emergencias, tomen las medidas organizacionales para disminuir y prevenir los efectos producidos por el estrés traumático secundario en sus trabajadores, dentro de las cuales lógicamente debe incluirse la limitación de la cantidad de horas que el personal va a estar sometido a la situación que genera el estrés e incluso, la introducción de descansos profilácticos dentro de las misma.

En virtud de todas las razones expuestas se concluye que, la jornada excepcional dispuesta por el artículo 143 del Código de Trabajo, se justifica para los Administradores de comités 1, 2, 3 y 4, pero no se justifica para los Operadores de Telecomunicaciones 1, 2 y 3 quienes deben ajustarse a las jornadas ordinarias establecidas en el artículo 136 del Código de Trabajo.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
Jefe

ALC.-ihb

Ampo 12-F-.

³ Este síndrome presenta los siguientes síntomas: a) re experimentación del hecho traumático, b) evitación y embotamiento psíquico, y c) hiperactivación. Si se produce esta respuesta se dice que el paciente sufre un trastorno por estrés traumático, directo o indirecto.