
DAJ-AE-138-12
3 de setiembre del 2012

Señor
Jorge Alejandro Rivera Alvarado
Presente

Estimado señor:

Se da respuesta a su consulta, recibida en esta Dirección, mediante la cual solicita se le aclare una serie de interrogantes que tiene, las cuales describimos de forma muy general, según la situación que presenta.

En primer lugar presentamos las disculpas por el atraso en la presente, la cual obedece a exceso de trabajo, pero esperamos que de igual forma la respuesta le sea de utilidad para casos futuros.

Además debemos indicarle que de conformidad con los artículos 3 de la Ley Orgánica y 20 inciso c) del Reglamento de Reorganización y Racionalización, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el 129 de la Ley General de la Administración Pública, esta Dirección sólo es competente para atender y resolver consultas que se refieran a la aplicación de la legislación social o sobre la interpretación de las leyes de trabajo, seguridad y bienestar social y demás disposiciones conexas, que formulen las autoridades nacionales, las organizaciones de empresarios y trabajadores y las personas particulares.

Al respecto, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia 03-0012 de las 9:30 horas del 24 de enero de 2003, se pronunció sobre el carácter público de la relación de empleo existente entre los Colegios Universitarios y sus funcionarios:

IV.- El Carácter Público de la Relación de Empleo: De conformidad con la Ley No. 6541, del 5 de noviembre de 1980, que regula la creación y funcionamiento de las Instituciones de Educación Superior Parauniversitaria, se crea en el transitorio I., el Colegio Universitario de Cartago. Según lo establece el artículo 16 de esa ley, le corresponde al Ministerio de Educación Pública, financiar de su presupuesto a ese Colegio, en virtud de su carácter de Institución de Educación Superior Parauniversitaria oficial. Con la misma orientación, el numeral 5 del Reglamento de la Educación Superior Parauniversitaria, dispone que “los Colegios Universitarios son instituciones oficiales de

Educación Superior Parauniversitaria dedicadas a la docencia en carreras cortas completas, a la investigación y a la acción social, que hayan sido creados por ley y que están exentos de cualquier tipo de impuesto, tasa o sobretasa, son reconocidos por el Consejo Superior de Educación, financiados y administrados directamente por el Estado y están sujetos a la presentación del presupuesto conforme a la ley” (lo subrayado no es del original). A su vez, el artículo 42, inciso a), ídem, advierte sobre el carácter público del financiamiento de éstos, cuando establece expresamente que “son fuentes de ingreso de los colegios universitarios: a. Las sumas asignadas en el Presupuesto General de la República”...De lo anterior puede advertirse, sin lugar a dudas, que el Colegio Universitario de Cartago es un ente público, que como tal debe sujetar su accionar al principio de legalidad, contemplado expresamente en el artículo 11 de la Constitución Política y desarrollado en el 11 de la Ley General de la Administración Pública. De esa forma, todos sus actos y comportamientos deben estar previstos y regulados, expresamente, por medio de una norma escrita, con pleno sometimiento a la Constitución, a la ley y a las normas del ordenamiento jurídico sectorial público. Lo cual determina una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico, y, en consecuencia, a la Administración sólo le está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado, en forma expresa y, todo lo que no esté regulado o autorizado, le está vedado realizarlo. En consecuencia, dado el carácter público del Colegio Universitario de Cartago, sus relaciones de servicio con el personal se enmarcan dentro del concepto de empleo público, por lo cual, se concluye que los alegatos del recurrente externados en el hecho noveno de su demanda (visible a folio 97), cuando expresa que “es costumbre en el Colegio Universitario de Cartago que cuando un trabajador presenta algún título de grado académico obtenido, se le RECLASIFIQUE AUTOMÁTICAMENTE de categoría profesional...” carecen de sustento jurídico, toda vez que, como lo ha establecido en reiteradas ocasiones esta Sala, los principios propios de las relaciones laborales privadas, como el de primacía de la realidad, protector e irrenunciabilidad, pueden verse desplazados, en el Sector

Público, ante las necesidades del servicio o el principio de legalidad, al cual están sujetas en su actuar, las diferentes administraciones públicas, tanto centralizadas como descentralizadas (al respecto, pueden consultarse, entre muchas otras, nuestras sentencias números 38, de las 10:00 horas, del 17 de enero; 50, de las 9:45 horas, del 23 de enero; 109, de las 14:40 horas, del 9 de febrero; 112, de las 9:00 horas, del 14 de febrero; 181, de las 10:10 horas, del 22 de marzo; 322, de las 10:10 horas, del 13 de junio; y 471, de las 10:00 horas, del 17 de agosto, todas del año 2001). Asimismo, la Sala Constitucional, en su voto número 1696, de las 15:30 horas, del 23 de agosto de 1992, se pronunció en ese sentido y expresó que: "Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos."

No obstante lo anterior, en vista que hemos tardado mucho tiempo en atender su consulta, consideramos atenderla pero desde la perspectiva eminentemente laboral de la siguiente forma:

Dice que labora como docente en dos centros privados de enseñanza universitaria en diferentes horarios, Colegio Universitario de Cartago en adelante (CUC) y Universidad la Salle, menciona que en marzo del 2011 su superior jerárquico del (CUC), le consultó que días tenía ocupados en la Universidad la Salle, a lo cual le informó que miércoles y jueves de 05:30 p.m. a 08:30 p.m., tenía cursos, horario que ha sido el mismo desde hace varios años, posterior a esto se le notificó de una reunión el día jueves 12 de mayo a las 06:00 p.m. en el (CUC), día en que imparte clases en la Universidad la Salle, el 18 de mayo del mismo año mediante correo electrónico se le indica que serán reportados los docentes que no asistieron a la reunión para que Recursos Humanos le rebaje el día o la semana respectiva, a menos que mediante incapacidad demuestren su ausencia a dicha reunión. De acuerdo al panorama antes descrito, usted plantea una serie de consultas; a las cuales daremos nuestro criterio en el orden que las realiza, según la doctrina y la normativa.

1.-Es la incapacidad médica el único medio válido para justificación de mi ausencia a una reunión convocada en horario en que, como informé de previo al mismo (CUC), me encontraba en horario de trabajo en la Universidad de la Salle?

Sobre las Ausencias

Según Guillermo Cabanellas, en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Laboral, define el ausentismo laboral como la “Falta de concurrencia al trabajo; y, de modo más especial, la que carece de toda justificación”, con lo cual es claro que para hablar de ausencia, el trabajador del todo no se presenta a su centro de labores.

Las ausencias injustificadas, que sean menos de dos, no están reguladas en la legislación, como vemos a continuación.

Artículo 81.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

(...)

g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;”

Dado que el Código de Trabajo, no contiene disposiciones que puedan aplicarse para efectos de sancionar al trabajador por una ausencia, serían entonces un Reglamento Interno de Trabajo o una Convención Colectiva, los mecanismos para aplicar una sanción en el caso de una ausencia, si debe quedar claro que el patrono no está obligado a remunerar el tiempo que no labora el trabajador.

De lo anterior se desprende que, de cometerse tal falta en los términos estipulados en e Código de Trabajo, cabe el despido sin responsabilidad patronal, caso que no es el de consulta, entonces suponiendo que es posible una sanción, el patrono lo que puede aplicar eventualmente sería una amonestación, salvo que en la empresa exista otro mecanismo como los mencionados líneas atrás, en donde se disponga una de sanción para esta falta, o algún tipo de justificación válida para una ausencia.

Decimos eventual por dos razones lógicas, primeramente de acuerdo a lo que menciona, usted tiene justificación para no asistir a la reunión y dos ésta no se realiza en hora hábiles de trabajo, entonces no estaría obligado a asistir, por lo que consideramos que es irrelevante determinar, si la no asistencia a la reunión se justifica con un certificado médico o no.

Si es importante y complementando lo anterior, que en buena práctica y en virtud de los principios de razonabilidad y buena fe que caracterizan al Derecho del Trabajo, el trabajador debe al menos comunicar del impedimento que tiene para asistir a alguna actividad relacionada con su trabajo y en el caso concreto,

está plasmado en los correos electrónicos que adjunta. Por lo tanto, esta Asesoría considera que no pueden causarle perjuicio económico ni de otra índole por no asistir a las reuniones programadas fuera de su horario normal de trabajo.

2.- Es obligada la asistencia a reuniones programadas en el “CUC”, en el horario en que, como de previo informe, trabajo en la Universidad La Salle?

En principio las reuniones, las debiera programar el patrono dentro de la jornada del trabajador, de manera que se pueda convertir en obligatoria para ellos. Sin embargo, excepcionalmente las reuniones u otros eventos se pueden programar fuera de la jornada, siempre y cuando se cumplan una serie de condiciones: la anuencia del trabajador y el pago de las horas que el trabajador invierta en estas actividades, fuera de la jornada laboral como tiempo extraordinario. Asimismo el patrono no podría obligar al trabajador a asistir a éstas y con más razón si éstos demuestran que existe algún impedimento para asistir, sean actividades personales, de estudio, con los hijos, etc. donde se excusen válidamente.

3.- Es válido que el “CUC” me rebaje el salario por no asistir a una reunión programada en el horario que yo mismo informé, laboro en otra universidad?

El salario del trabajador es un derecho que no puede violentarse arbitrariamente por parte del patrono, siendo obligación de este pagarlo completo en la fecha pactada. Siendo posible efectuar solo los rebajos autorizados por la ley o bien expresamente autorizados por el trabajador.

En caso de que el trabajador haya incurrido en faltas que ameriten un rebajo salarial como por ejemplo ausencias, debe el patrono iniciar un proceso de investigación mediante el cual se garantice el debido proceso, es decir el trabajador investigado debe tener posibilidad de defenderse, conocer los alegatos que se hacen y presentar las pruebas que posea. De este proceso se debe concluir contundentemente y con pruebas quien es el responsable, para entonces proceder con la sanción que corresponda.

En este sentido, es importante señalar que cuando una relación laboral se establece, se crean una serie de derechos y obligaciones para ambas partes: patrono y trabajador. Es así como, entre otras obligaciones, al patrono le corresponde pagar un salario, mientras que al trabajador le corresponde prestar el servicio en forma personal. Asimismo el Código de Trabajo, en su artículo 162, dispone que:

“el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”.

No es concebible pensar que el trabajador tenga derecho de recibir su salario sin la correlativa prestación del servicio y consecuentemente no sería válido pensar que el trabajador ejecute sus labores sin que se le pague el salario.

La anterior explicación se da por motivo que no menciona cual es su forma de pago, resultando ilógico, que le rebajen el salario de un tiempo que no efectivo de trabajo para usted; que sin mencionarlo suponemos que el tiempo que no labora, como el caso de los días miércoles y jueves, no se lo pagan.

4.- Sin tener prohibición laboral alguna, constituye no haber podido asistir a la reunión de profesores del “CUC”, por estar en horario de trabajo en la Universidad La Salle; desprecio o menosprecio alguno para el Colegio Universitario de Cartago?

Omitimos referirnos a esta consulta por cuanto no es de nuestra competencia.

De todo lo expuesto y de la documentación aportada concluimos, que las empresa o instituciones pueden contar con otros mecanismos además de las incapacidades que permitan justificar una ausencia al trabajo, tomando en cuenta que esa ausencia se da por parte del trabajador, durante su jornada de laboral previamente estipulada en el contrato de trabajo, no fuera de ésta, por cual es claro que un trabajador no está en la obligación de asistir a reuniones de trabajo si no son durante la jornada laboral y aún mas cuando existe un impedimento por parte del trabajador.

De Usted con toda consideración,

Lic. Francisco Obando Díaz
ASESOR

Licda. Ivania Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA

FOD/lsr
Ampo 21 B)