

DAJ-AE-144-09
18 de junio de 2009

Señor
Fausto Campos Campos
Teléfono 8399-2139
PRESENTE

Estimado señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día 8 de enero del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico sobre la solicitud de permiso sin goce de salario como funcionario del Sistema Nacional de Radio y Televisión S. A (SINART). En la misma indica que *“antiguamente en la relación patrono trabajador se regía por el reglamento interno de trabajo donde se autorizaba permisos sin goce de salario por seis meses; actualmente al solicitar el permiso sin goce de salario por seis meses con posibilidad de extenderla por un año (sic) la funcionaria del departamento de Recursos Humanos me dice que la nueva Ley del SINART S.A. deja sin efecto el reglamento interno de trabajo sin hacer del conocimiento al Ministerio ni a los trabajadores, por lo tanto solicita se le aclare la situación que perjudica mi derecho como trabajador de la institución.”*

Antes de dar respuesta a su consulta, es conveniente exponer sobre la naturaleza jurídica del Sistema Nacional de Radio y Televisión S. A (SINART). Mediante Ley N°8346, se promulgó la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Radio y Televisión Cultural y de conformidad con el artículo 2 de esta Ley, el SINART es una empresa pública, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Además, esta organizada como una sociedad anónima, sus acciones que pertenecen íntegramente al Estado y tienen carácter de intransferibles. El derecho privado regulará su actividad y los requerimientos de su giro, conforme al segundo párrafo del artículo 3 de la Ley General de Administración Pública y en materia de control, la empresa se registrará por el Derecho Público.

La regulación que contiene la Ley que el SINART, debe ser de empresa pública. Por lo tanto, la vinculación que tiene con los trabajadores es de naturaleza laboral y deben estar regidos por el Código de Trabajo. Sobre el régimen laboral común que corresponde a las empresas públicas, la Procuraduría General de la República, a dicho:

“La remisión al régimen laboral común, en lo que atañe a las empresas públicas, no sólo es la constante en el derecho comparado, sino que aparece consagrada en nuestro ordenamiento jurídico desde hace dos décadas, tal y como se analiza de seguido.

En efecto: los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública, cuya aplicación a la empresa sólo se ha excluido en lo que se refiere a procedimientos, estipulan que no se considerarán como servidores públicos, y por tanto sus relaciones de servicio quedarán regidas por el derecho laboral, los empleados de la empresa o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al derecho común; y, por ende, sólo aquéllos de sus empleados que participan de la gestión pública tienen un vínculo de servicio regido por el derecho administrativo.

Es decir, hemos de entender que todo los empleados al servicio del Estado y los entes públicos en general, están inmersos en relaciones de empleo público, independientemente del tipo de tarea que presten. Dicha regla se quiebra tratándose de empresas o servicios económicos del Estado, puesto que la generalidad de sus empleados ostentan un vínculo de derecho laboral común, salvo aquellos que participan de la gestión pública de la empresa.”

De la anterior cita, se desprende, que los empleados del SINART tienen relaciones de servicio regulados por el derecho laboral común, salvo los puestos gerenciales y de fiscalización superior¹, que mantienen vínculos funcionales regidos por el derecho administrativo.

Por otra parte, el Código de Trabajo, vigente desde 1943, establece que la única disposición que puede regular las relaciones internas entre patronos del sector privado y sus trabajadores es el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

El trámite de revisión, aprobación y la vigencia de los reglamentos internos de trabajo tienen su sustento jurídico en los artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo y en el Decreto N° 4 de 26 de abril de 1966 —Reglamento sobre las normas internas reguladoras de las relaciones y condiciones laborales en los centros de trabajo—.

Por lo tanto, si el **SISTEMA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION S.A.**, se rige por las disposiciones del Código de Trabajo, significa que tiene competencia el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la calificación de legalidad de la reglamentación interna que debe darse el Sistema Nacional de Radio y Televisión S.A.; sin embargo, de conformidad con los registros que lleva esta Asesoría el Sistema Nacional del Sistema Nacional de Radio y Televisión Cultura no tiene Reglamento Interior de Trabajo aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio, como lo establece la normativa supracitada, por consiguiente no es cierto que existiera anteriormente un Reglamento que regulara el tema de los permisos; sin embargo podemos indicarle que si el SINART acostumbra otorgar ese tipo de permisos por una costumbre interna, o

¹ Los jefes (directivos) de las empresas públicas, se ubican dentro del inciso 1) del artículo 111 de la Ley General de Administración Pública (como servidores públicos).

alguna regulación especial, los trabajadores pueden acogerse a esa regulación para solicitar el permiso y si antes existía una norma que regulaba el tema, no puede dejarse sin efecto la misma por una simple decisión unilateral del patrono. Omitimos referirnos a dicha norma por cuanto usted no nos brinda mayores detalles y en esta Dirección no se encuentra aprobado el reglamento interno del SINART.

De no existir esa norma escrita o la costumbre interna de otorgar permisos, debemos indicarle que su otorgamiento es potestad patronal y no existe norma laboral que obligue a aun patrono a otorgar una licencia que no sea las establecidas en la legislación, dentro de las cuales no se encuentra ningún permiso sin goce de salario por seis meses.

De Usted, con nuestra consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA

TAM/ Isr
Ampo: 22. A-