

---

---

14 de junio de 2005

DAJ-AE-200-05

**Señora  
Shirley Patricia Cháves Soto  
Presente**

Estimada señora:

Dado el medio utilizado por su persona para realizar la consulta, -correo electrónico- y con el fin de agilizar el trámite, le aclaramos que nuestra respuesta se emite en forma breve y general, por lo que si usted requiere mayor profundidad sobre el tema, deberá presentar la consulta por escrito ante nuestro Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Damos respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día 12 de marzo del presente año, mediante la cual nos comenta que durante la vigencia de su relación laboral ha disfrutado de quince minutos en la mañana y en la tarde para ingerir “café” y que ahora el Jefe quiere suprimir dicho beneficio.

Resulta necesario para la respuesta de la presente consulta, hacer referencia a lo que constituye un derecho adquirido y otras situaciones que no se tratan como éste tipo de derechos, pero que el trabajador le asiste la facultad de conservar por ser condiciones que lo benefician en su relación laboral.

El derecho adquirido es aquel derecho creado al amparo de una legislación. Este derecho legalmente constituido, en algunas oportunidades pretende ser variado por una nueva legislación, la cual introduce una disposición legal posterior que busca suprimir o modificar la presente situación jurídica, pero en principio y por efecto de la irretroactividad de las leyes, salvo expresa indicación en contrario, se debe de respetar las situaciones ya

consolidadas y los derechos ya adquiridos nos son modificados por la nueva ley o disposición.

Ésta situación sería la que operaría en el caso de consulta, si el tiempo de café estuviera otorgado por Ley o por Reglamento Autónomo de Servicio o Interior de Trabajo, en caso contrario, -que no exista legislación que tutele esos tiempos de descanso-, pero que durante años la institución o el empleador ha permitido y aceptado que su personal disfrute de ese beneficio y la costumbre ha sido que por el transcurrir del tiempo esa práctica sea aceptada y vista como algo natural y que forma parte de los derechos laborales de los trabajadores, mediante la aplicación del PRINCIPIO PROTECTOR DEL DERECHO DEL TRABAJO, el cual se refiere a la aplicación de la "REGLA DE LA CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA" que supone la existencia de una situación jurídica concreta anteriormente reconocida y determina, la cual debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador, de tal suerte que la modificación a ese situación que se introduzca debe ser para ampliar los beneficios de los trabajadores, no para disminuir derechos laborales, ya que si el trabajador disfruta de un nivel de protección superior al que se quiere brindar con la modificación, esta modificación resulta inoperante.

Dicho nivel de protección superior, según el tratadista PLA RODRÍGUEZ, puede fijarse por la ley, por acuerdo de partes, por uso o costumbre, por convenio colectivo e incluso por simple decisión unilateral.

Así las cosas, si en la Institución o empresa para la que Usted labora ha acostumbrado otorgar descanso de quince minutos en la mañana y en la tarde para que los trabajadores ingieran café u otro alimento, y se ha mantenido durante años, debemos aplicar la "regla de la condición más beneficiosa" según lo expuesto anteriormente, de tal forma que el empleador se encuentra forzado a mantener ese beneficio que dio lugar a una situación consolidada, más ventajosa para los trabajadores.

Resulta evidente que la aplicación de la regla anterior no puede ser absoluta, pues cuando se compruebe que alguno de los trabajadores incurre en abuso del beneficio, por

ejemplo porque duran más de los quince minutos que se conceden, la Administración o el empleador se encontraría en todo el derecho de reprimir el mismo, pero solamente para aquel trabajador que abusa del derecho, no para el resto que respeta el tiempo concedido; se podrá considerar incluso, una vez realizada la investigación pertinente, que de comprobarse el abuso, se estaría en presencia de un abandono de trabajo.

Atentamente:

Lic. Álvaro Coto Muñoz M.B.A.  
**ASESOR**

ACM/ihb

Ampo 7 c