

DAJ-AE-201-2008
21 de agosto de 2008

Licenciado
Luis Montes Solano
Abogado Director
Asociación Costarricense de Expendedores de Combustible
PRESENTE

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta, recibida en esta Dirección el día 01 de julio del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio legal sobre el Conjunto de Políticas y Normas que serán implementadas por las trescientas ochenta Estaciones de Servicio que forman parte de la Asociación, las cuales registrarán las relaciones laborales entre los patronos propietarios de las estaciones de servicio y sus empleados.

Al respecto, debemos indicarle que durante el desarrollo de la relación laboral, las partes, patrono-trabajador, están sujetos a una serie de obligaciones que nacen tanto de la Ley como de lo que las partes hayan pactado al inicio del contrato de trabajo y en algunos casos, por lo establecido en un Reglamento Interno de Trabajo.

A partir de esa relación laboral, nace lo que se denomina "Poder de Dirección", que se refiere al estado de subordinación del trabajador y que se traduce en la facultad que tiene el empleador de ordenar la actividad del empleado dentro de la empresa, para el mejor cumplimiento de los fines que ésta persigue, limitando la autonomía de la voluntad del trabajador.

Paralelo a este Poder de Dirección, está el deber de obediencia del trabajador. A este respecto, el artículo 71 del Código de Trabajo, incisos a) y b), establecen la obligación del trabajador de obedecer las reglas que el patrono le impone en el centro de trabajo, de ahí que también sea importante rescatar, el hecho de que el patrono le transmita en forma clara las directrices de cómo quiere que se ejecute el trabajo.

De la lectura de las Circulares que adjunta, se verifica que el formato y contenido de las mismas, fue tomado de la Guía de Reglamentos Internos de Trabajo confeccionada por esta Dirección, lo cual constituye un intento no viable de pretender regular las relaciones laborales obviando el procedimiento de aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo.

El trámite de revisión, aprobación y la vigencia de los reglamentos internos de trabajo, tiene 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—.

Se considera, de acuerdo a la doctrina que informa la materia, que el reglamento interno es una **facultad patronal**, que le sirve al patrono y a los trabajadores —a quienes va dirigido expresamente— para regular las condiciones en que se van a prestar los servicios, el régimen disciplinario vigente y otros aspectos que no regula el Código de Trabajo o, que si lo hace, no son lo suficientemente claros para lograr paz y armonía en las relaciones laborales.

Ahora bien, aunque la elaboración de un reglamento interno de trabajo es una facultad patronal, no basta con que el patrono llegue a tal determinación, elabore el documento y lo ponga en aplicación. Ciertamente, no es obligatorio para los patronos tener un reglamento, pero si decide hacerlo debe seguir el procedimiento que expresamente le determinan los numerales citados del Código de Trabajo, que para mayor ilustración me permito transcribir, en lo pertinente:

ARTICULO 66: “Reglamento interior de trabajo es **el elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar las condiciones a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.**” (La negrita no es del original)

ARTICULO 67: “Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado previamente por la Oficina Legal de Información y Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹; será puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir; se imprimirá en caracteres fácilmente legibles y se tendrá constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo. Las disposiciones anteriores se observarán también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.” (El subrayado y la nota no son del original)

ARTICULO 68: “El reglamento de trabajo podrá comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a la higiene y seguridad social en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen convenientes. Además contendrá:

a) Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;

¹ Hoy Dirección de Asuntos Jurídicos

-
-
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;*
 - c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;*
 - d) El lugar, día y hora de pago;*
 - e) Las disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique;*
 - f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deberán presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general, y la manera de formular unas y otros, y*
 - g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores. ”*

Queda claro que, para poner en vigencia un reglamento interno de trabajo, es el patrono o sus representantes patronales, quienes deben seguir el trámite de aprobación que establece la ley, ante esta Dirección de Asuntos Jurídicos, propiamente, en el Departamento de Asesoría Externa.

Resulta importante destacar que el Reglamento Interior de Trabajo cumple un papel muy importante, puesto que a partir de la aprobación de éste, la empresa cuenta con una serie de disposiciones disciplinarias para aplicar a sus trabajadores, en caso de incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que en el mismo Reglamento se disponen de manera particular; sanciones que de otro modo, es decir, a falta de Reglamento, no es posible aplicar.

En ausencia de Reglamento Interior de Trabajo, el único instrumento a aplicar para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, es el Código de Trabajo, que establece las causales de despido en el artículo 81 y la amonestación cuando los trabajadores incurrir en alguna de las prohibiciones que contiene el artículo 72 del mismo cuerpo de leyes.

Por ende, no es posible imponer medidas disciplinarias que incluyen suspensiones sin goce de salario o el despido, con base en una circular emanada por el patrono, como se pretende hacer en el caso sometido a nuestra consideración.

En consecuencia, resulta improcedente pretender regular las condiciones de la relación laboral, existente entre los patronos de las estaciones de servicio que conforman la citada Asociación y sus trabajadores, mediante el conjunto de circulares que adjunta.

Si la intención es establecer un conjunto de normas de acatamiento obligatorio tanto para los patronos de las estaciones de servicio, como para sus trabajadores, recomendamos que la Asociación que usted asesora, promueva la confección y trámite

de Reglamentos Internos de Trabajo en cada uno de los centros de trabajo. Para ello es necesario aclarar en la presente, que no es posible suscribir un solo reglamento interior de trabajo para todas las empresas afiliadas a la Asociación de Expendedores de Combustible, a menos que se trate del mismo patrono.

Importante también mencionar, que aunque no realizamos una revisión exhaustiva de las normas que pretenden implementar y que adjuntan a su consulta, pudimos notar que las mismas contienen bastantes disposiciones ilegales, por lo tanto debemos advertir que no es posible ponerlas en ejecución en ninguno de los centros de trabajo, por lo que lo instamos más bien a que confeccionen reglamentos interiores de trabajo en cada una de las empresas afiliadas a su Asociación, para lo cual nos ponemos a sus órdenes para brindarles la guía necesaria en este sentido.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

ABV/pcv

Ampo: 21 A)