

DAJ-AE-216-12
21 de diciembre del 2012

Señor
Carlos Madrigal Méndez.
Presidente
Taxis Unidos Ramonenses.
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a oficio recibido por esta Asesoría, el día 12 de abril del 2012, en la cual se nos consulta sobre si su empresa tiene obligación de mantener un permiso a un trabajador para que pueda estudiar, ya que dicho permiso le perjudica pues en principio era de un sábado cada 15 días, pero actualmente tiene permiso para estudiar 2 días por quincena y en sus ausencias se hace sustituir por una persona que no conoce bien el trabajo y esto le trae problemas a la empresa.

Contrato de trabajo:

Las relaciones laborales, tienen definida su naturaleza en nuestro Código de trabajo, por lo tanto es preciso recurrir al contenido de los numerales 4 y 18, ambos del Código de Trabajo. El primero define al trabajador como *“toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.”*

Por su parte, el artículo 18, establece: *“Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.”*

Del análisis de los artículos citados anteriormente, se puede concluir que la existencia del contrato de trabajo se presume¹ siempre y cuando concurren simultáneamente los siguientes tres elementos indispensables, a saber:

¹ La jurisprudencia de nuestro país considera la existencia de la relación laboral y por ende del contrato de trabajo, en los casos en los que concurren claramente los elementos de la prestación laboral, la remuneración y la subordinación, aún cuando se manifiesten de manera disminuida o potencial. Sentencia N° 2002-00390 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las diez horas veinte minutos del siete de agosto del dos mil dos.

-
- a) La actividad personal del trabajador: sea, su obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo mediante un sustituto.
 - b) La subordinación: este elemento se refiere a la subordinación del trabajador con respecto al patrono, es decir, la posibilidad que tiene éste de imponer reglamentos, girar órdenes y velar por su estricto cumplimiento, en virtud de lo cual, expone la doctrina laboral, es el más importante, por cuanto la relación laboral es eminentemente subordinada. Esta subordinación puede ser potencial, sea aunque no se dé, debe existir la posibilidad de ejercerla.
 - c) Salario: es la contraprestación a cargo del patrono como remuneración por los servicios prestados por el trabajador.

De los elementos expuestos, el de la subordinación es el elemento fundamental para determinar si se está o no en presencia de un contrato de trabajo. De acuerdo con la doctrina, la legislación y reiterada jurisprudencia, la dependencia permanente surge, en tanto la ejecución del trabajo convenido, aún cuando éste sea transitorio o accidental, suponga la misma dirección inmediata o delegada que caracteriza a la relación de trabajo y que esencialmente consiste en la facultad que corresponde al patrono de dar órdenes o instrucciones al trabajador acerca de la tarea encargada.

Sin embargo el primer elemento nos lleva a afirmar que no es permitido que nadie pueda realizar el trabajo en encomendado, en nombre, de otro, para lo cual este elemento es personalísimo y no permite la sustitución. No podemos obviar que tal vez tal sustitución pueda acarrear por parte del sustituto algún tipo de reclamo a nivel de prestaciones laborales, ya que este ha sido trabajador activo cada sábado, en su empresa.

Para lo cual el patrono no está obligado a permitir tal sustitución ya que se violentan los elementos fundamentales de la relación laboral.

Del poder de dirección y el deber de obediencia:

Ahora bien, una vez analizado estos elementos contractuales, es importante hacer mención al llamado: “*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 esta facultad que tiene el patrono de dirigir y de dar órdenes, el trabajador tiene el “*deber de obediencia*”, que debe ser entendido como producto de la necesidad de colaboración dentro de la organización empresarial, para la buena marcha y la consecución de los fines de la empresa.

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 71, se refiere a las obligaciones de los Trabajadores, de las cuales podemos resaltar las siguientes:

“Artículo 71.- ...

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

b) Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos; ...”.

Por lo tanto el trabajador, debe esmerarse por realizar el trabajo que le fue delegado, para que en su nombre cumpla con cada una de las funciones que su patrono le hiciera para el buen desempeño de sus funciones, respetando con ello las condiciones pactadas al inicio de la relación laboral.

De los permisos y licencias:

En relación propiamente con los permisos o licencias de estudio es conveniente señalar que nuestra legislación laboral no contiene disposición alguna que obligue al patrono a conceder a sus trabajadores licencias con o sin goce de salario, para atender asuntos personales, dentro de los cuales pueden estar las licencias para estudio. Por lo cual, cuando en alguna empresa se otorga en forma general o particular a una sola persona, se trata de un acto voluntario patronal que no genera derechos adquiridos a la persona quién recibe el beneficio. Es más este tipo de beneficio se debe solicitar al inicio de cada ciclo lectivo, sea bimestre, cuatrimestre, trimestre o semestre, según el plan de estudios del Centro de Enseñanza y el trabajador debe solicitar permiso antes de matricular para saber que cuenta con el permiso.

Por lo tanto estas licencias son facultativas para lo cual el patrono deberá valorar si las otorga o por el contrario dicho permiso genera gran perjuicio a su empresa.

Que caminos seguir como recomendación, lo primero sería conversar con el trabajador de forma pacífica, ya que siempre los problemas laborales deben buscar soluciones acertadas y pacíficas para ambas partes, indicándole primeramente, que no cabe la figura de la sustitución del trabajador, ya que este elemento es personalísimo y no puede ser sustituido, sin dejar de lado las complicaciones que le ha traído a su empresa tal sustitución, una vez conversada las complicaciones de la sustitución, se le puede hacer ver al trabajador que dicho permiso, es imposible seguir otorgándolo ya que la buena marcha de la empresa se ve seriamente afectada, y si a éste trabajador no le sirve tal decisión, deberá el patrono despedirlo con responsabilidad patronal y cancelar con ello todas sus prestaciones laborales y contratar un nuevo trabajador que no tenga tal requerimiento.



MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS
DEPARTAMENTO DE ASESORÍA EXTERNA

De usted con toda consideración,

Licda. Geohanna Castro Hernández.

Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas

Subdirectora

GCH
Ampo 8-D