

DAE-AE-227-08
04 de septiembre de 2008

Señor
Alexander Marín Pérez

Estimado señor:

Procedemos a dar respuesta a solicitud número GAC-006-08-2007 que usted presentó en la Oficina de la Inspección del Trabajo en San José el 14 de agosto de 2007 y que fue recibida en nuestra Dirección el 12 de octubre de 2007, dado que la Inspección del Trabajo consideró que su gestión más que una denuncia implicaba una consulta legal, en la cual requiere nuestro criterio, en relación con los hechos expuestos a saber: que labora para la empresa Radtec de Costa Rica S.A. desde hace once años, incluso realizando funciones que no le corresponden. Señala que tomó la decisión de estudiar por lo cual la empresa le otorgó el permiso de hacerlo retirándose usted treinta minutos antes de la hora de salida, en el entendido que parte del tiempo lo reponía con los 15 minutos del café de las mañanas. No obstante ello, la empresa pasó por un proceso de reestructuración y se cambió al gerente. Señala que desde el cambió de gerente habló con esta persona para informarle de sus permisos de estudio y en su momento no le manifestó ninguna objeción, pero agrega que unos días después le llegó una circular sin número de 04 de agosto de 2007 dirigida a todo el personal en donde informan de algunos cambios. Menciona que el lunes 06 de agosto, usted salió media hora antes de su hora de rigor para ir a clases, pero al día siguiente recibió una sanción por escrito, lo cual usted no comprende pues ya había conversado con el señor Gerente. Finalmente indica que hizo un escrito de respuesta en donde señala las razones y la falta de debido proceso. No obstante, manifiesta que el señor Gerente no se lo quiso recibir. Adjunta copia de las notas y de la circular.

Antes del análisis del fondo le solicitamos disculpas por el atraso presentado, el cual obedece a una gran cantidad de solicitudes de criterio y otros asuntos que hay en esta asesoría, que son igual de importantes a su caso y con los cuales se debe respetar el orden de ingreso.

Con el fin de brindar mayor claridad en la evacuación de la presente consulta, es importante primero 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 sus artículos 71 y 72 se refiere a las obligaciones y prohibiciones 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; ...”.*

“Artículo 72.- ...

- “a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono; ...”.*

Respecto a la prohibición anterior, es importante señalar que el abandono de trabajo, se puede ver de dos maneras, una cuando la persona trabajadora se aleja físicamente del lugar donde presta sus servicios, y la segunda cuando no se retira de su lugar de trabajo pero hace abandono de las tareas que se le han asignado.

Podríamos decir que se considera abandono laboral *“el dejar de hacer, dentro de la jornada de trabajo correspondiente, la labor objeto del contrato, sin mediar causa que la justifique, y en cuya calificación no es necesario que la persona trabajadora salga del centro de labor, sino que basta que de modo evidente abandone la tarea que se le ha encomendado”*¹.

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,

¹ Ardón Víctor. "Causas Objetivas y subjetivas del Despido" UNED, 2002, pág. 385.

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.

De esta forma, es posible que cuando usted conversó con el señor Gerente al inicio de su gestión él aún no había tomado una decisión al respecto, pero dentro de sus potestades patronales tomó la decisión y la hizo saber por medio de la circular de 04 de agosto que usted adjunta. Consideramos importante resaltar que la circular es muy clara que va dirigida a todo el personal y que en el párrafo tercero se recuerda el horario señalando que no hay excepciones y que se suspenden los permisos por tiempo indefinido.

Aún así, si había una duda sobre la aplicación a su persona de tal circular, debió haber consultado al encargado de Recursos Humanos o a la misma gerencia, pero no suponer que no era para usted, pues ello fue un error.

La llamada de atención sobre abandono de trabajo está bien dada, pues usted incumplió una orden patronal. El debido proceso pareciera que no se dio, pero también es cierto que usted no ha negado que se fue antes de la hora correspondiente. Desconocemos si la empresa en que usted labora cuenta con un sistema de control de ingreso y salida, pero si lo hay y además usted marcó anticipadamente, eso ya convierte la falta en mera constatación. Eso sí, lo más conveniente es que el señor Gerente le hubiera recibido, o al menos su secretaria, las observaciones suyas y posteriormente dar respuesta a éstas.

Sabemos que es importante mantener los deseos de superación personal de los trabajadores, pero la empresa no está obligada a cumplir con todas las intenciones personales de sus trabajadores.

De Usted con toda consideración,

Priscilla Gutiérrez Campos
Asesora

cc. Walter Villalobos Fernández, Jefe, Oficina Regional DNI, Región Central.

PGC/pcv
Ampo 9 D, 17 D