

21 de octubre de 2005  
DAJ-AE-450-2005

Señor  
Lic. Álvaro Carazo Zeledón  
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 19 de agosto del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación si es obligatorio o facultativo para las empresas nacionales contar con un Reglamento Interior de Trabajo. Sobre el particular le indicamos lo siguiente, no sin antes presentarle nuestras disculpas por la atención tardía de su consulta, lo cual se debe a la gran cantidad de consultas que se presentan diariamente, además de otras funciones que por Ley Orgánica le corresponden a este Departamento —elaborar proyectos de resoluciones: pago de derechos a funcionarios, pago de servicios públicos, apelaciones y reposiciones de los diferentes regímenes de pensiones, revisión y aprobación de reglamentos interiores de trabajo, etc—. Además, estas funciones se deben resolver en orden de presentación de conformidad con el artículo 296 de la Ley General de Administración Pública. Aunado todo esto, el escaso personal con el que cuenta esta Asesoría, se nos hace imposible darle una pronta respuesta a su consulta, por más sencilla que ésta parezca.

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, que a su vez son coincidentes con 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—.

Para los efectos que interesan, dichas disposiciones señalan expresamente lo siguiente:

ARTÍCULOS 66 Y 67 DEL CODIGO DE TRABAJO:

*“Artículo 66.- Reglamento 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 obligatorias a*

*que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.”*

*“Artículo 67.- Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado previamente por la Oficina Legal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; 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 de trabajo.”***

(El destacado no es del original)

Se considera, de acuerdo a la doctrina que informa la materia y los numerales transcritos, que el reglamento interno de trabajo **es una facultad exclusiva del patrono**, tanto para hacerlo, como para introducir modificaciones, cumpliendo para tales efectos con el procedimiento de aprobación establecido por el Decreto citado.

En ese sentido decimos que ninguna empresa en nuestro país está obligada a adoptar y poner en vigencia un reglamento interno de trabajo, ya que la iniciativa de hacerlo y presentarlo para el trámite respectivo, debe provenir directamente del patrono o de su representante legal.

Es ya dentro del proceso de aprobación, que la Dirección de Asuntos Jurídicos, de este Ministerio, encargada de dicho trámite, procede a darle audiencia al Comité Permanente de Trabajadores, una vez comprobado que el proyecto del reglamento se ajusta en todo a nuestra legislación laboral. El Comité por su parte en el término de diez días, tiene la posibilidad de pronunciarse sobre el contenido del Reglamento, de conformidad con los artículos 6, 7, 8 y 9 del Decreto N°4 citado. Otros aspectos relacionados con el citado Comité permanente se encuentran regulados de igual manera en dicho reglamento, los cuales no desarrollaremos en la presente por no ser pertinente para la evacuación de la consulta.

Con base en todo lo expuesto, podemos concluir, que en nuestra legislación laboral no se obliga a los patronos a implementar un Reglamento Interior de Trabajo, es facultad del patrono o su representante legal hacerlo. No obstante, debemos indicarle que la importancia de que las empresas cuenten con un Reglamento Interior de Trabajo se basa especialmente en el hecho de que a partir de su aprobación 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 ese mismo Reglamento se disponen, así como el incumplimiento de otras obligaciones

derivadas del Código de Trabajo, llegadas tardías, ausencias, etc., de manera que permite la regulación y aplicación de suspensiones sin goce de salario por las faltas cometidas, sin tener que llegar al despido, lo que facilita un poco la administración del personal con el uso de un instrumento jurídico, pues para ello recordemos que si no existe Reglamento Interior de Trabajo, no es posible aplicar suspensiones sin goce de salario como medida disciplinaria.

De igual manera, el Reglamento Interior de Trabajo permite establecer incentivos laborales diversos como podrían ser licencias con goce o sin goce de salario, licencias por muerte de familiares, etc., lo cual permite mantener una buena armonía con los trabajadores al no establecer solamente sanciones sino equilibrar la relación con el establecimiento de incentivos laborales.

Finalmente, es nuestro deber advertirle, que de conformidad con el artículo 5 de la "Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia" (número 7476 publicada en la Gaceta N°45 del 3 de marzo de 1995):

*"Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. **Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo.** Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:*

- 1.- Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.*
- 2.- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.*

*El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual." (el resaltado no es del original)*

Según la norma anterior esa política contra el hostigamiento o acoso sexual, deberá constar en alguno de los instrumentos jurídicos citados, lo que incluye por supuesto al Reglamento Interior de Trabajo. De esta manera, la empresa podrá decidir el instrumento que va a utilizar para regular la materia exigida por ley, pero debe quedar claro que si no optan por el Reglamento Interno de Trabajo, deberán contar con otra instrumento colectivo que lo regule tal como una convención colectiva o un arreglo directo.

En síntesis, para efectos de dar respuesta a su consulta, debemos afirmar que ninguna empresa se encuentra obligada a mantener un Reglamento Interior de Trabajo, salvo que exista una ley especial que así lo establezca; pero de no optarse por tramitar ante esta Dirección el citado Reglamento, la empresa se encuentra limitada para aplicar sanciones disciplinarias de suspensión sin goce de salario y sanciones escalonadas por llegadas tardías, ausencias, etc.

Además si no optan por establecer el Reglamento Interior de Trabajo que regule dentro de otras cosas el tema del hostigamiento u acoso laboral, deberán contar con otro instrumento jurídico que regule todo lo atinente al trámite de denuncias según lo establece la ley 7476 supra citada.

De Usted con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina  
**Asesora**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**JEFE**

TAM/ihb  
Ampo 21