

DAJ-DAE-**-14
** de agosto de 2014

Señor
Erick Rolando Picado Chaves
Presente

Estimado señor:

Se da respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el 07 de agosto de 2014, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico respecto de la capacidad, extensión y limitaciones con las que cuentan las políticas internas dictadas por el patrono para dictar disposiciones y regulaciones internas de trabajo.

Sus consultas concretamente versan sobre:

1. Sanciones disciplinarias/ debido proceso.
2. Retención de liquidación.
3. Aumentos anuales.
4. Viáticos.
5. Transporte del lugar de trabajo.

Al respecto se le indica que durante el desarrollo de la relación laboral, las partes están sujetos a una serie de obligaciones que nacen tanto de la Ley como de lo que las partes hayan pactado al inicio de la relación laboral en el contrato de trabajo, y en algunos casos, por lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, debidamente aprobado por este Ministerio.

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 trabajador dentro de la empresa, para el mejor cumplimiento de los fines que ésta persigue, limitando la autonomía de la libertad 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 sea importante rescatar que el patrono debe transmitir en forma clara las directrices de la ejecución del trabajo.

Muchas empresas pueden recurrir a la creación de políticas internas como un intento no viable de pretender regular las relaciones laborales en la empresa, obviando el procedimiento de aprobación que legalmente se establece para los Reglamentos Internos de Trabajo.

Resulta importante destacar que el Reglamento Interno de Trabajo cumple un papel muy importante, puesto que a partir de la aprobación de este, 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 a falta de Reglamento no será posible aplicar.

Es decir, en ausencia de Reglamento, 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 se incurra en alguna de las prohibiciones del artículo 72.

Por lo que de tener intención de crear unas Políticas Internas, las mismas deberán limitarse única y exclusivamente a lo que ya se encuentra regulado en el Código, sin posibilidad de ampliar o extender su contenido a otro tipo de faltas o sanciones, pues las mismas serán ilegales, a no ser de que se encuentren incluidas en un Reglamento debidamente aprobado por esta Dirección.

En virtud de lo anterior, se le recomienda la creación de un Reglamento Interno de Trabajo, debidamente aprobado ante esta Dirección, para regular de manera legal las condiciones de la relación laboral entre patrono y trabajadores de una empresa.

Al respecto se le indica que el trámite de revisión, aprobación y vigencia de los Reglamentos Internos de Trabajo tiene su sustento jurídico en los artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo, en relación con el Decreto N° 4 de 26 de abril de 1966, que es el Reglamento sobre las Normas Internas Reguladoras de las Relaciones y Condiciones Laborales en los Centros de Trabajo.

Para los efectos que interesan, los artículos 66 y 67 del Código de Trabajo señalan expresamente lo siguiente:

“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, de Información y Relaciones Internacionales 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.”

De conformidad con los artículos transcritos y la doctrina que informa la materia, tanto la creación como la modificación del Reglamento Interno de Trabajo es una facultad exclusiva del patrono, debiendo cumplir para tales efectos con el procedimiento de aprobación establecido por el Decreto citado.

Por su parte, los trabajadores de la empresa se involucran en el proceso de aprobación del Reglamento, en el momento en 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, esto de conformidad con los artículos 6, 7, 8 y 9 del Decreto N°4 citado.

Se puede afirmar, que con base en la legislación nacional vigente, ninguna empresa en el 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.

No obstante lo anterior, debe indicarse que resulta de importancia para el buen funcionamiento de las empresas, que las mismas cuenten con un Reglamento Interior de Trabajo, esto en virtud de que con su aprobación la empresa contará con una serie de disposiciones disciplinarias que podrá aplicar a sus trabajadores en caso de incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que se dispongan en ese mismo Reglamento o bien de las derivadas del Código de Trabajo. Con la creación de un Reglamento se facilitará la regulación y aplicación de suspensiones sin goce de salario por las faltas cometidas, sin tener que llegar al despido, toda vez 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.

En síntesis, para efectos de dar respuesta a su consulta, debe afirmarse que no es procedente establecer regulaciones a lo interno de la empresa mediante la creación de un conjunto de políticas internas, siendo la manera correcta de efectuar esta regulación el someter al trámite de aprobación un Reglamento Interior de Trabajo, pues de lo contrario, la empresa se encontraría limitada a la normativa dispuesta por el Código de Trabajo.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández

Licda. Ivannia Barrantes Venegas

ASESORA

SUBDIRECTORA

AQH/Isr
Ampo 22