



# Universidad de San José

## Sede - Alajuela

**DERECHO LABORAL I**

**“EL REGLAMENTO INTERNO  
DE TRABAJO”**

PROF. LICDA. YESSENIA DELGADO AGUILAR.  
ESTUDIANTE: ALEXANDER VARGAS SANABRIA.

Octubre 2008

## **JUSTIFICACIÓN**

El Reglamento Interno de Trabajo, como lo hemos estudiado es una de las Fuentes del Derecho Laboral; es por ello necesario entrar en contacto con él, con sus formas, requisitos, maneras de aplicación, y alcances de las partes en él; para lograr una familiarización no sólo con las leyes que rigen el Derecho Laboral sino las demás fuentes que amplían el ámbito jurídico laboral por estudiar, y que afectan las relaciones laborales en determinados centros de trabajo.

## 1. Concepto.

El Reglamento Interior de Trabajo es el instrumento jurídico elaborado por el patrono, por el cual se regulan las relaciones obrero patronales en los centros de trabajo, y que cuando entra en vigencia su acatamiento es de carácter obligatorio de las partes de la relación laboral.

Guillermo Cabanellas, -tratadista de Derecho Laboral- lo define de la siguiente manera:

*“Conjunto de disposiciones de orden interno de una empresa, de carácter disciplinario y técnico, que se dirige esencialmente al posible desarrollo de la prestación efectiva de los servicios por parte de los trabajadores y que integra el contrato de trabajo como condición puesta al cumplimiento del mismo, pero no con el carácter consensual.”*

También podemos sustraer otras definiciones de lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico.

Reglamento de Trabajo es el elaborado por el patrono, es decir que corre por cuenta de la iniciativa de éste y con ello se afirma que su naturaleza jurídica -al menos para nuestra legislación- deriva de la potestad normativa y disciplinaria del empleador. Pues es la norma elaborada por él, conforme a los intereses de su industria o actividad, de acatamiento general. Lo elabora el patrono de acuerdo con los intereses de su empresa y la legislación laboral vigente, en la que se establecen las condiciones de acatamiento general sobre condiciones de trabajo, relaciones humanas, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias.

Los Reglamentos Internos de Trabajo recogen todas aquellas disposiciones de orden administrativo, de dirección y técnicas, necesarias para el cumplimiento de las obligaciones de las partes contratantes en la relación laboral.

## 2. **¿En qué parte de nuestro Ordenamiento Jurídico se regula lo que corresponde a El Reglamento Interno de Trabajo?**

El Reglamento Interno de Trabajo se encuentra tipificado del artículo 66 al 69 de nuestro Código de Trabajo; y regulado por el “Reglamento sobre las Normas Internas Regulatoras de las Relaciones y Condiciones Laborales en los Centro de Trabajo”; ver anexos.

### **3. ¿Para qué sirve un Reglamento Interior de Trabajo?**

Sirve para que tanto el patrono como los trabajadores sepan de antemano cuáles son las reglas que se deben seguir en el centro de trabajo, y las consecuencias que tiene su incumplimiento para cada uno.

Cuando sea oportuno y, en todo caso, antes de aprobar el proyecto de reglamento, el Departamento de Asesoría Externa indicado le dará audiencia al Comité Permanente de Trabajadores, proporcionándoles copia del proyecto de reglamento, para que se pronuncie sobre el mismo; de manera que los trabajadores puedan ejercer la defensa de sus derechos adquiridos, alegar posibles ilegalidades, supresión de beneficios, etc.

### **4. Contenido.**

El contenido del Reglamento Interno de Trabajo es indeterminado, pues el mismo depende directamente de aspectos y situaciones muy particulares de cada centro de trabajo; pero el artículo 68 del Código de Trabajo y el 5 del Reglamento sobre las Normas Internas, establecen las disposiciones mínimas que debe contener todo Reglamento Interno de Trabajo.

***“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 higiene y seguridad 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;*
- 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.”*

**“Artículo 5—***El reglamento interior deberá contener, cuando menos, disposiciones sobre los siguientes extremos:*

- a) *Nombre o razón social de la empresa, entidad o centro de trabajo en que regirá;*
- b) *Indicación precisa de la clase de actividad o actividades a que se dedica la empresa, entidad o centro de trabajo correspondiente;*
- c) *Lugar o lugares de trabajo en que los trabajadores deben prestar sus servicios;*
- d) *Jornadas de trabajo y horarios;*
- e) *Período o períodos de descanso, cuando la jornada es continua o cuando así se disponga, y momento -en que se conceden;*
- f) *Los salarios de base correspondientes a las diferentes categorías de trabajadores regidas por el reglamento interior, así como los sistemas de incentivos en el salario, caso de existir. Cuando a una misma categoría de trabajo se le señalen dos o más niveles de salario de base, deberán regularse las condiciones necesarias para alcanzar esos diferentes niveles de remuneración con fundamento en la equidad;*
- g) *Lugar, día y hora de pago del salario;*
- h) *Normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo;*
- i) *Normas especiales relativas al trabajo de las mujeres y de los menores;*
- j) *Indicación de las personas que ejercen autoridad en la empresa, entidad o centro de trabajo, su competencia, y ante quién o quiénes de ellas deben presentarse las gestiones de los trabajadores (sugerencias, solicitudes, quejas, reclamos), y procedimiento para su formulación y resolución; y*

*k) Medidas disciplinarias y procedimiento para su aplicación.”*

**5. Vigencia.**

Una vez aprobado el reglamento, el patrono deberá imprimir un mínimo de dos cartelones con el tipo de letra y las características que se le indique; los cuales deben ser colocados en dos de los sitios más visibles del centro de trabajo, empresa o establecimiento. El reglamento interior de trabajo empezará a regir quince días después de haber sido expuesto a la vista de los trabajadores, en la forma indicada. Perderá vigencia si los respectivos cartelones son retirados por la autoridad competente o por decisión del patrono.

La ley no contempla períodos mínimos ni máximos de vigencia de los reglamentos; pero debe entenderse que si el Código de Trabajo o las leyes conexas se reforman, automáticamente se modifican las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo que traten la misma materia.

El anexo de salarios debe ser aprobado y sellado previamente por el Departamento de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Todos los documentos deben estar firmados por el apoderado de la empresa y autenticados por abogado.

El Reglamento Interno **pierde vigencia ya sea parcial**, cuando éste sea afectado por disposiciones de rango superior, o sea Decretos Ejecutivos, Leyes, Reglamentos; y siempre que las nuevas disposiciones beneficien más a los trabajadores; o también si entra en desuso, por parte del patrono, alguna de las normas, beneficiando al trabajador. También puede **perder vigencia total**, cuando, se omite su exposición por más de un mes; o por disposiciones de rango superior afecten la totalidad del contenido del Reglamento, favoreciendo a los trabajadores, o por lo establecido en el artículo 18 del Reglamento, que expone que pierde vigencia si se expone un reglamento posterior y luego de 15 días,

**6. ¿Cómo participan los trabajadores en la aprobación de los Reglamentos Interiores de Trabajo?**

Aunque la elaboración de un Reglamento es potestad del patrono, los trabajadores pueden emitir su criterio a través del Comité Permanente de Trabajadores que se debe conformar en la empresa, para ese efecto.

Cuando no exista dicho comité, su elección se hará mediante votación secreta de la mayoría de trabajadores; quienes serán reunidos en asamblea en la empresa, con la colaboración de un funcionario del Departamento de Relaciones de Trabajo del

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (artículo 8 del Reglamento).

#### **7. Requisitos para que se apruebe un Reglamento Interior de Trabajo?**

El patrono interesado debe presentar la solicitud de aprobación del proyecto de reglamento al Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Junto con la solicitud indicada, deberá presentar:

- Certificación de personería jurídica de la empresa, donde conste la persona física que la representa y la clase de Poder que tiene dentro de la empresa.
- El proyecto de reglamento a doble espacio. Para esto puede utilizar la Guía ("machote") elaborada en el Departamento citado, lo cual facilitará el trabajo a quien deba elaborarlo, pues solamente tendrá que completar espacios con la información concreta de la empresa de que se trate.
- Cuando se le solicite, debe aportar un anexo de salarios en cuatro columnas, conteniendo: puestos o categorías existentes en la empresa; categoría o renglón ocupacional según el Decreto de Salarios Mínimos; el salario mínimo de ley para cada categoría; y el salario real que se paga en la empresa.

#### **8. ¿Las Instituciones Públicas pueden poner en vigencia un Reglamento Interior de Trabajo?**

No. Según criterio de la Procuraduría General de la República, las Instituciones Públicas deben elaborar el denominado "Reglamento Autónomo de Servicios"; el cual puede tener el mismo contenido que los reglamentos interiores de trabajo, pero no debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sino que se elabora y aprueba unilateralmente por el Jefe de la Institución y se publica como un "acto administrativo" (Decreto o Reglamento, según corresponda)."

#### **9. Contenido del proyecto de Reglamento Interior de Trabajo.**

Debe contener la siguiente información:

- a) Nombre del centro de trabajo o razón social de la empresa en que se aplicará el Reglamento.
- b) Indicación precisa de la actividad a la que se dedica la empresa.
- c) Lugar donde deben prestar sus servicios los trabajadores.
- d) Jornadas de trabajo existentes en la empresa (diurna, mixta, nocturna); así como indicar si se trata de jornada acumulativa, fraccionada o continua.
- e) Horarios, con indicación clara de los días que se laboran, las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para comidas, incluyendo los tiempos que se conceden dentro de la jornada para tomar refrigerios. Si existen diferentes horarios, deberá indicarse todos y cada uno por separado.
- f) La forma de pago del salario y el lugar, día y hora en que se paga.
- g) Incentivos salariales adicionales (en caso de que existan).
- h) Normas relativas a salud ocupacional.
- i) Normas sobre el trabajo de las mujeres y de los menores de edad.
- j) Indicación de las personas que ejercen autoridad en la empresa, su competencia y ante quiénes deben presentarse las sugerencias, solicitudes, quejas y reclamos de los trabajadores; así como el procedimiento para su presentación y respuesta.

- k) Las disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores a título 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.
- l) Procedimiento para conocer las denuncias sobre Acoso u Hostigamiento Sexual en la empresa.
- m) Las disposiciones sobre los siguientes temas, que son necesarios para una mejor administración del personal de cada empresa:
  - control de asistencia y puntualidad;
  - llegadas tardías;
  - abandono del trabajo;
  - vacaciones;
  - aguinaldo;
  - tipos de contratos de trabajo vigentes en la empresa;
  - feriados;
  - día de descanso semanal.

## **ANEXOS**

### **NORMATIVA**

#### **CODIGO DE TRABAJO**

##### **CAPITULO CUARTO**

###### **De los reglamentos interiores de trabajo**

**ARTICULO 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.

**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 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.

*( Los nombres fueron así reformados por leyes No. 3372 de 6 de agosto de 1964 y N° 5089 de 18 de octubre de 1972 ).*

**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 higiene y seguridad 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:

- h. 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;
- i. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- j. Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- k. El lugar, día y hora de pago;
- l. 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;
- m. 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
- n. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.

### **Reglamento sobre las Normas Internas Reguladoras de las Relaciones y Condiciones Laborales en los Centro de Trabajo**

No4

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y EL MINISTRO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL,  
De conformidad con los artículos 140, incisos 3) y 18) de la

Constitución Política, 66 a 68 del Código de Trabajo, y 29, inciso e), y 31 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social,

DECRETAN: El siguiente Reglamento sobre las Normas Internas Reguladoras de las Relaciones y Condiciones Laborales en los Centros de Trabajo

Artículo 1°—A los efectos del presente Reglamento se usarán las siguientes abreviaciones: "Ministerio" por Ministerio de Trabajo y Bienestar Social; "Ministro" por Ministro de Trabajo y Bienestar Social; "Oficina Legal" por Oficina Legal, de Información y Relaciones Internacionales del - Ministerio de Trabajo y Bienestar Social; "reglamento interior" por reglamento interior de trabajo.

Artículo 2—Las normas internas reguladoras de las relaciones y condiciones laborales en los centros de trabajo se distinguen bajo la forma de reglamentos interiores y de instructivos o circulares.

Artículo 3—Reglamento interior es la norma elaborada por el patrono conforme a los intereses de su industria o actividad, de acatamiento general, que dispone sobre condiciones del trabajo, relaciones humanas, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias. Constituye un complemento de los contratos individuales o colectivos de trabajo y tiene carácter obligatorio tanto para el patrono como para los trabajadores a quienes se aplica. Para cobrar vigencia el reglamento interior debe seguir los procedimientos que el presente Decreto establece

Artículo 4—El patrono interesado en poner en vigencia en su establecimiento o actividad un reglamento interior, presentará, un proyecto por triplicado a la Oficina Legal, la cual lo admitirá y someterá a los trámites respectivos en cuanto satisfaga los requisitos mínimos a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 5—El reglamento interior deberá contener, cuando menos, disposiciones sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social de la empresa, entidad o centro de trabajo en que regirá;
- b) Indicación precisa de la clase de actividad o actividades a que se dedica la empresa, entidad o centro de trabajo correspondiente;
- c) Lugar o lugares de trabajo en que los trabajadores deben prestar sus servicios;
- d) Jornadas de trabajo y horarios;
- e) Período o períodos de descanso, cuando la jornada es continua o cuando así se disponga, y momento -en que se conceden;
- f) Los salarios de base correspondientes a las diferentes categorías de trabajadores regidas por el reglamento interior, así como los sistemas de incentivos en el salario, caso de existir. Cuando a una misma categoría de trabajo se le señalen dos o más niveles de salario de base, deberán regularse las condiciones necesarias para alcanzar esos diferentes niveles de remuneración con fundamento en la equidad;
- g) Lugar, día y hora de pago del salario;
- h) Normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo;
- i) Normas especiales relativas al trabajo de las mujeres y de los menores;
- j) Indicación de las personas que ejercen autoridad en la empresa, entidad o centro de trabajo, su competencia, y ante quién o quiénes de ellas deben presentarse las gestiones de los trabajadores (sugerencias, solicitudes, quejas, reclamos), y procedimiento para su formulación y resolución; y k) Medidas disciplinarias y procedimiento para su aplicación.

Artículo 6—La Oficina Legal, una vez admitido el proyecto de reglamento interior, dará audiencia por el término' de diez días al Comité Permanente representativo de los trabajadores interesados, a cuyo efecto le proveerá de una copia.

Artículo 7—El Comité deberá pronunciarse sobre dicho proyecto, bien sea aceptándolo pura y simplemente, o bien formulando observaciones tendientes a la supresión o modificación de determinadas disposiciones o a la inclusión de otras nuevas.

Dichas observaciones deberán ser presentadas por escrito expresando respecto a cada disposición las razones en que se fundan, conforme a la ley, a los contratos, a la costumbre o a la equidad.

Artículo 8—En el caso de que no exista Comité debidamente constituido e inscrito, la Oficina Legal solicitará la colaboración de la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa a efecto de que promueva su establecimiento e inscripción.

Artículo 9—Solamente en el caso de negativa de la mitad o mayor proporción de trabajadores de la empresa, entidad o centro de trabajo para constituir el Comité, o de impedimento insuperable para

llevar a cabo su nombramiento, la Oficina Legal, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente, prescindirá del trámite de audiencia a los trabajadores.

Artículo 10.— En casos especiales, a juicio de la Oficina Legal, la audiencia a los trabajadores podrá ser concedida mediante un procedimiento diferente, dispuesto por ésta, a fin de lograr mayor efectividad o prontitud en el trámite, habida cuenta de las circunstancias existentes.

Artículo 11.— Cuando el Comité Permanente, dentro del término a que se refiere el artículo 6º, presente observaciones al proyecto de reglamento interior, la Oficina Legal, previo examen de su conformidad con la ley, dará traslado al patrono para que en el término de cinco días manifieste su disposición de allanarse a las mismas o bien de mantener el texto original. Si esto último sucediere, la Oficina Legal solicitará a la Oficina de Asuntos Gremiales y Conciliación Administrativa convoque a las partes (patrono y Comité) a una comparecencia tendiente a lograr un acuerdo sobre el punto o puntos en conflicto. La Oficina Legal se hará representar en dicha comparecencia.

Artículo 12.— En el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo sobre los extremos en conflicto, la Oficina Legal, informada en la ley y en las alegaciones de las partes resolverá en la forma que estime conveniente.

Artículo 13.— La Oficina Legal hará, por su parte, al patrono, las observaciones que estime pertinentes a efecto de que el texto en trámite se ajuste a las leyes y reglamentos y constituya un instrumento, efectivo de orden interno y cée paz social.

Artículo 14.— Una vez cumplidos los trámites a que se refieren los artículos anteriores, o devuelto que sea el texto debidamente corregido por el patrono cuando la Oficina Legal le haya hecho observaciones, ésta impartirá al reglamento interior la aprobación correspondiente.

Artículo 15.— Una vez aprobado por la Oficina Legal el reglamento interior, el patrono lo enviará a imprimir en caracteres fácilmente legibles y lo expondrá, con el sello de la Oficina Legal, en dos de los sitios más visibles de cada centro de trabajo a que se aplique; lo anterior sin perjuicio de las copias, igualmente autorizadas, que el patrono tenga a bien distribuir entre el personal trabajador.

Artículo 16.— El reglamento interior entrará en vigencia quince días después de estar expuesto ante los trabajadores conforme lo dispone el artículo anterior.

Artículo 17.— Los quince días de exposición a que se refiere el artículo precedente constituyen un término destinado exclusivamente al conocimiento que los trabajadores deben tener de la norma previamente a su vigencia, sin que quepa en este estado del procedimiento recurso administrativo alguno en contra de la resolución que lo autoriza.

Artículo 18.— El reglamento interior pierde su vigencia por la exposición ante los trabajadores durante quince días de uno posterior debidamente autorizado, o por su ausencia de la vista de los trabajadores por un lapso de un mes. En este último caso, para que el reglamento interior rija nuevamente, se requiere que se exponga de nuevo por el término de quince días conforme lo dispone el artículo 16.

Artículo 19.— Cuando la vigencia de un reglamento interior entrañe modificaciones a las condiciones de trabajo con perjuicio de derechos adquiridos por los trabajadores, podrán éstos, en cuanto dichas modificaciones no constituyan el ejercicio de una facultad legítima patronal habida cuenta de su causa, naturaleza y entidad, poner término a los contratos individuales de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha en que el reglamento interior entre en vigencia, con responsabilidad patronal conforme a la ley.

Artículo 20.— A juicio de la Oficina Legal podrá tramitarse un reglamento interior sólo aplicable a parte de una empresa u organización cuando mediaren circunstancias muy especiales que así lo justifiquen.

Artículo 21.— Las reformas a los reglamentos interiores deberán seguir, para su validez, los mismos trámites de aprobación que los indicados reglamentos.

Artículo 22.— De las decisiones que tome la Oficina Legal en los trámites de aprobación de un reglamento interior, las partes podrán pedir revocatoria dentro de los tres días siguientes a su respectiva notificación. De lo resuelto por la Oficina Legal podrán las partes apelar ante el Ministro conforme al procedimiento que establece la Ley Orgánica del Ministerio.

Artículo 23.— En los trámites de aprobación de reglamentos interiores de órganos del Estado sujetos al régimen de Servicio Civil, el instrumento deberá ser consultado con la Dirección General de Servicio Civil antes de pasar a la Oficina Legal para lo de su cargo. Las eventuales enmiendas introducidas al proyecto por la mencionada Dirección se incorporarán al texto y seguirán, con éste, los procedimientos normales dispuestos por el presente Decreto. De dichas enmiendas la Dirección General remitirá copia a la Oficina Legal. En el caso de desacuerdo de la Oficina Legal con la Dirección General respecto a

enmiendas introducidas por ésta al texto original, elevará el asunto al Ministro quien en definitiva resolverá.

Artículo 24.—El acto de aprobación de un reglamento interior y su posterior vigencia conforme a los trámites que este Decreto establece, no constituyen obstáculo jurídico para la discusión simultánea de la validez de sus disposiciones ante los tribunales de trabajo con ocasión de un juicio declarativo.

Artículo 25.—Las modificaciones al ordenamiento jurídico vigente, posteriores al acto de aprobación de un reglamento interior, modifican, ipso facto, sus disposiciones en lo que se le opongan. No obstante, la Oficina Legal podrá, a su juicio, ordenar a cualquier patrono iniciar los trámites de modificación, parcial o total, de su reglamento interior en cuanto éste pueda ser origen de problemas o conflictos que atenten contra los derechos de los trabajadores o con la armonía social, por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Por la puesta en vigencia de nuevas leyes o reglamentos que lo afecten en aspectos fundamentales;
- b) Por la puesta en vigencia de una convención colectiva o laudo que igualmente lo afecten en aspectos fundamentales;
- c) Por la existencia de una jurisprudencia sostenida en forma reiterada por los mas altos tribunales que administren justicia en materia laboral, contraria a disposiciones fundamentales del mismo;
- d) Por considerarlo anticuado o ineficaz, cuando haya transcurrido un período de más de diez años desde que el texto entró en vigencia, de tal manera que pueda ser objeto de inconvenientes aplicaciones o de difícil interpretación.

Si el patrono, una vez agotados los recursos a que se refiere el artículo 22 de este Decreto, se negare a acatar la orden en firme expedida por la Oficina Legal conforme al párrafo anterior, dicha Oficina ordenará el retiro definitivo de los ejemplares del reglamento interior que el patrono tenga expuestos a la vista de sus trabajadores, y dejará constancia de todo ello en el expediente respectivo.

Artículo 26.—La Oficina Legal llevará un registro de todos los reglamentos interiores aprobados y de sus reformas, en expedientes separados y debidamente clasificados, con sus respectivos índices, en los cuales figurará, además, toda la documentación relativa a los trámites que en su aprobación se hayan seguido en cuanto tenga, a juicio de la Oficina Legal, interés como antecedentes, y documentos complementarios. A tal efecto conservará una de las copias auténticas de los textos definitivos aprobados, así como del resto de la documentación que interese.

Artículo 27.—Los expedientes relativos a reglamentos interiores cuya tramitación hubiere sido suspendida por abandono del patrono durante más de un año, serán destruidos por la Oficina. Igualmente serán destruidos los expedientes relativos a reglamentos interiores de empresas u organismos que hayan liquidado o cesado en su actividad, después de un año de que tal hecho ocurra, dejando constancia de ello en los índices respectivos.

Artículo 28.—La Oficina extenderá, a solicitud de funcionarios del Estado o de parte interesada, certificación relativa a la existencia de piezas o de resoluciones que obren en los expedientes a que se refiere el artículo 26. Igualmente certificará, mediante transcripción, textos totales o parciales de determinadas piezas o disposiciones de reglamentos interiores que interesen para fines específicos.

Artículo 29.—Los instructivos o circulares que el patrono dirija á sus trabajadores no estarán sujetos a los trámites de aprobación que regule el presente Decreto en cuanto se limiten a aspectos singulares de la relación de trabajo, siempre que no incluyan disposiciones de carácter disciplinario. Sin embargo, el patrono quedará obligado a remitir una copia de los mismos a la Oficina Legal cuando tengan relación directa con un reglamento interior vigente; en tal caso la Oficina Legal podrá, a su juicio, formular las observaciones que tenga a bien, o simplemente anexarlos al original del reglamento interior respectivo.

Artículo 30.—El presente Reglamento entrará en vigencia diez días después de su publicación en el Diario Oficial y no se aplicará a los proyectos de reglamento interior de trabajo que ya estuvieren en la Oficina Legal en trámite de aprobación.

Dado en la Casa Presidencial.—San José, a los veintiséis días del mes de abril de mil novecientos sesenta y seis.

FRANCISCO J. ORLICH

El Ministro de Trabajo y Bienestar Social,

ALFONSO CARRO Z. "La Gaceta" No 102 de 7 de mayo.

## JURISPRUDENCIA

**Exp: 01-300457-0641-LA**

**Res: 2003-00609**

**SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** San José, a las nueve horas treinta minutos del veinticuatro de octubre del año dos mil tres.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Cartago, por EDWIN ROMELIO CAMACHO ZÚÑIGA, divorciado, pensionado, vecino de Cartago, contra COLEGIO UNIVERSITARIO DE CARTAGO, representado por su Decano Álvaro Román Morales, casado, máster en Administración Tecnológica, vecino de San José. Todos mayores.

### RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito presentado el 6 de setiembre de 2001, promovió el presente proceso para que en sentencia se condene al demandado a pagarle los extremos de horas extra; cuotas obrero patronales; aguinaldo; cesantía; vacaciones proporcionales; intereses; daño moral y ambas costas del juicio.

2.- El representante legal del demandado, contestó la acción en los términos que indica en el memorial presentado el 26 de setiembre del 2001 y opuso las excepciones de acto consentido, falta de derecho, pago y la genérica de sine actione agit.

3.- El Juez, licenciado Miguel A. Porras Cascante, por sentencia de las 8:40 horas del 25 de febrero del 2002, dispuso: De conformidad con lo expuesto y citas legales, SE ACOGE LA EXCEPCIÓN DE falta de derecho, genérica sine actione agit y la de pago, así como la de acto consentido, opuesta por la demandada Colegio Universitario de Cartago, declarándose sin LUGAR en todos sus extremos la demanda que fuera presentada por EDWIN ROMELIO CAMACHO ZÚÑIGA. Sin especial condenatoria en costas. NOTIFÍQUESE.".

4.- El actor apeló y el Tribunal de Cartago, integrado por los licenciados Marcos Duarte Gamboa, Denis Villalta Canales y Rodrigo Solano Sabatier, por sentencia de las 13:30 horas del 18 de junio del año en curso, resolvió: Se declara que no existen defectos en los trámites de los procedimientos que causen indefensión. En lo que han sido los agravios del apelante, se confirma la sentencia de primera instancia.".

5.- El accionante formula recurso, para ante esta Sala, en memorial presentado el 14 de julio del corriente año, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado van der Laat Echeverría; y,

**CONSIDERANDO:**

I.- ANTECEDENTES: De los autos se desprende que el señor Edwin Romelio Camacho Zúñiga comenzó a laborar en el Colegio Universitario de Cartago, el 3 de marzo de 1.993, al haber ganado el concurso público número 02-93, para ocupar el puesto de Encargado de la Unidad de Desarrollo Curricular (Profesional 1), en el que se estableció en el punto 3 a), que "La jornada de trabajo es de ocho horas diarias de lunes a viernes." (folio 65).

El actor, a partir de la fecha indicada, laboró la jornada que establecía el concurso; no obstante, el Consejo Directivo, ante la recomendación del asesor legal (folios 60-62), por acuerdo adoptado en la sesión número 1347, del 30 de agosto de 1.994, decidió unificar la jornada a 35 horas semanales; de forma tal que, los trabajadores nombrados con una jornada de 40 horas por semana, a partir del 7 de setiembre de 1994, pasarían a laborar 7 horas diarias (ver DAD-376-94, a folio 69). Por consiguiente, a partir de la citada fecha, el accionante siguió laborando solamente durante 7 horas diarias, devengando el mismo salario base (ver acción de personal al folio 70). Aproximadamente siete años después, el 9 de julio del 2.001, el demandante gestionó administrativamente para que se le cancelara lo correspondiente a una hora extra diaria, desde el momento en que comenzó a trabajar y hasta el 7 de setiembre de 1.994, más los intereses correspondientes (folio 72). Ante el silencio del Colegio accionado, planteó su demanda, para que se le obligara a cancelarle las horas trabajadas de más desde el 1° de marzo de 1.993 hasta el 7 de setiembre de 1.994, los reajustes correspondientes a las cuotas obrero-patronales, el reajuste en los montos de aguinaldo, cesantía y vacaciones proporcionales, así como respecto de cualquier otro beneficio adicional; el pago de los intereses legales y el daño moral, por discriminación y trato desigual, que lo valoró en cinco millones de colones, así como ambas costas (folios 73-80). La demanda fue contestada en términos negativos por la representación del accionado y se opusieron las excepciones de acto consentido, falta de derecho, pago y la genérica sine actione agit (folios 83-89). El juzgador de primera instancia declaró sin lugar la demanda y resolvió sin especial condenatoria en costas. Lo resuelto fue confirmado por el Tribunal de Cartago, al conocer el recurso de apelación planteado por la representación de la parte perdidosa (folios 125-137, 140-144 y 160-165, respectivamente).

II.- LOS AGRAVIOS DEL RECURRENTE: Ante la Sala, el apoderado especial judicial del actor muestra disconformidad en cuanto los juzgadores de las instancias precedentes denegaron las pretensiones de su representante, al considerar que éste consintió la jornada impuesta; aparte de que el derecho a reclamar las horas extra pedidas caducó. Manifiesta que resultaba improcedente impugnar las condiciones de trabajo; por cuanto, las mismas habían sido producto del acuerdo entre ambas partes, sin que resultare posible impugnar la contratación, con base en una norma reglamentaria. Considera que aplicando las normas del Reglamento Interno de Trabajo, debe cancelársele el tiempo laborado de más, desde el inicio de su relación de trabajo y hasta el 7 de setiembre de 1.994. Por otra parte, argumenta que resulta improcedente la aplicación de la excepción de caducidad al presente caso; aparte de que los agravios en el recurso de apelación fueron planteados de conformidad con lo resuelto por el A-quo, que aplicó los principios del derecho laboral. Señala que su representado no tuvo base jurídica alguna que le permitiera accionar contra un acto determinado que le generara perjuicio; por lo que tampoco mediaba un plazo perentorio para impugnarlo; razón por la cual, al caso concreto no resulta posible aplicarle la figura de la caducidad. Manifiesta que la obligación de haber tenido que trabajar una hora diaria más que los demás trabajadores, lesionó el derecho a la igualdad. Con base en esos argumentos, pretende la revocatoria de lo fallado y se declare con lugar la demanda (folios 173-187).

III.- RESPECTO DE LA CADUCIDAD DEL DERECHO RECLAMADO POR EL ACCIONANTE: El recurrente muestra disconformidad con el fallo impugnado en cuanto declaró la caducidad del derecho de su representado. Manifiesta que, en el caso concreto, no medió un acto administrativo expreso que causara perjuicio al demandante, de forma tal que mediara un plazo perentorio en el que debió ser impugnado; razón por la cual, a su juicio, no resulta aplicable al caso concreto las figuras del acto consentido y de la caducidad. Al respecto cabe señalar que en anteriores fallos, la Sala ha declarado la excepción de caducidad, tratándose de derechos reclamados por servidores públicos; y, así se hizo en las sentencias números 36, de las 10:00 horas del 6 de febrero de 1.998; 291, de las 10:20 horas del 17 de marzo del 2.000; 447, de las 9:40 horas, del 8 de agosto; y, 516, de las 10:20 horas del 29 de agosto, ambas del 2.001, entre otras. No obstante, tal criterio fue adoptado no siempre en forma unánime y con una integración diferente a la actual conformación de esta Sala; que ahora, en su mayoría, no comparte la aplicación del instituto

jurídico de la caducidad, a los derechos laborales de los trabajadores al servicio de la Administración Pública, debido a que se trata de un plazo muy corto -dos meses-, que opera incluso durante la vigencia de la relación y que atenta contra el principio de la irrenunciabilidad de derechos, tal y como lo estableció la Sala Constitucional, en el voto número 5.969-93, de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1.993, que en lo que resulta de interés, señaló: " Además, debe recordarse que, como bien se ha dicho, en materia de derechos fundamentales, la regla es la irrenunciabilidad , derivada precisamente del carácter básico de esos derechos fundamentales, la regla es la irrenunciabilidad, derivada precisamente del carácter básico de esos derechos constitucionalmente reconocidos, lo cual causa además, la necesidad de una protección especialmente enérgica, Justificando por sí solo el criterio de la imprescriptibilidad de los derechos y de sus posibilidades de ejercicio, principio que a su vez impone, excluir la aplicación de técnicas que suponen su abandono o renuncia, al menos tácita, como, en el procedimiento administrativo, las de "acto consentido", prescripción, caducidad u otras formas de preclusión de su protección . Paradójicamente, en el derecho laboral, a pesar de la disposición constitucional del artículo 74, que declara irrenunciables los derechos de los trabajadores, tanto si emanados (sic) de la misma Constitución, como de la legislación laboral o leyes conexas, no obstante el Código de Trabajo estableció plazos de prescripción cuya más tolerante calificación posible es de "fugacísimos", en tres categorías: a) prescripciones especiales, de los artículos 603, 604, 605 y 606; b) prescripciones generales, en el numeral 602, referido a los derechos derivados del contrato de trabajo, de seis meses y a partir de la conclusión de la relación laboral; y c) la del 607, para los demás derechos derivados de la legislación laboral... Por otra parte, la Sala considera que la prescripción regulada en este último artículo resulta demasiado corta y engañosa, en perjuicio del trabajador, y no puede justificarse, mediante un criterio estricto, a razones de seguridad jurídica, por lo que constituye una violación al artículo 74 de la Constitución Política, principalmente por dos razones: a) Por su misma brevedad, pues acaba convirtiéndose en una trampa para el trabajador, sujeto a presiones o engaños del patrono; y, b) sobre todo, porque reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral -principalmente el de justicia social, consagrado por los artículos 74 de la Constitución y 1° del Código de

Trabajo- que precisamente se basan en la idea de compensar mediante una legislación protectora la debilidad económica y social del trabajador, particularmente dentro de su relación con el patrono... / IV. Es cierto que el instituto de la prescripción no es en su esencia inconstitucional, puesto que ayuda a integrar un principio básico del ordenamiento, cual es el de la seguridad jurídica. No obstante, en el presente caso, estamos ante derechos que son, de conformidad con la norma 74 de la Constitución, irrenunciables y, por ende, merecedores de una tutela especial incluso en cuanto a su régimen de prescripción, pues como ya se dijo, ha de tenerse en cuenta como único criterio aceptable de la prescripción, en principio de seguridad jurídica, pero sin admitir, se reitera, en relación con el artículo 74, que ese plazo sea válidamente de tan solo tres meses, en perjuicio del trabajador. / V. El artículo 602, como ya se ha señalado, contiene un término de prescripción más amplio y es aplicable a los derechos cuya tutela aquí se intenta reforzar -a pesar de no ser del todo satisfactorio, también por su brevedad y en orden a las consideraciones que se han venido exponiendo-. La Sala concluye que ante, su imposibilidad de legislar, estableciendo una norma más acorde con la justicia social y la garantía a los derechos laborales, debe optar entre dejar indefinidamente exigibles los derechos del trabajador o acudir a la norma menos gravosa. La primera solución no es factible, por cuanto no se propugna aquí la inconstitucionalidad de la prescripción per se, sino que se trata de adecuarla a las necesidades y límites razonables de satisfacción y tutela de los derechos del trabajador, dado que, además, su irrenunciabilidad debe entenderse que no es solo formal y expresa, sino también sustancial, referida a cualquier forma de extinción que se base o suponga, como en el caso de las prescripciones cortas, una renuncia o abandono tácitos." (Énfasis suplidos). Por otra parte, se estima que no resulta procedente la aplicación del plazo de caducidad previsto en el artículo 31.3 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda en la jurisdicción laboral; pues, de los numerales 1 y 4 inciso a), de esa misma Ley, se deriva que la normativa no resulta de aplicación en los procesos laborales. En ese sentido, dichas normas establecen: " Por la presente ley se regula la Jurisdicción contencioso-administrativa establecida en el artículo 49 de la Constitución Política, encargada de conocer de las pretensiones que se deduzcan en relación con la legalidad de los actos y disposiciones de la Administración Pública sujetos al Derecho Administrativo". El artículo 4, por su parte, establece que no corresponderán a la

jurisdicción contencioso-administrativo, "Las cuestiones de índole penal y aquellas otras que, aunque relacionadas con actos de la Administración Pública, correspondan a la jurisdicción de trabajo". Por lo expuesto, la actual conformación de la Sala mayoritariamente no comparte el criterio aplicado por el órgano de alzada, utilizado para denegar las pretensiones del accionante.

IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: La situación planteada exige determinar si el actor tiene derecho o no a que se le cancele lo correspondiente por una hora extra diaria, del período comprendido entre el 3 de marzo de 1.993 y hasta el 7 de setiembre de 1.994, por lo que resulta indispensable dejar claramente establecidas las razones que sustentan la pretensión del demandante. A ese tenor, cabe señalar que el Reglamento de la Educación Superior Universitaria, dictado para reglamentar la Ley N° 6.541, del 5 de noviembre de 1.980, denominada como "Ley que Regula las Instituciones de Enseñanza Superior Parauniversitaria," (derogado por el Decreto Ejecutivo N° 30.431, Reglamento de la Educación Superior Universitaria, del 23 de abril del 2.002, artículo 69), establecía, en el artículo 25 (folio 18), que: " Las relaciones entre el personal y la institución se rigen por el Código de Trabajo, este Reglamento y el Reglamento interno de cada institución;" no obstante, debe advertirse, que la Ley 6.541 citada, no regulaba nada al respecto, razón por la cual esa norma reglamentaria excede las potestades conferidas al Poder Ejecutivo, que ha de limitarse sólo a emitir los reglamentos necesarios para la pronta ejecución de la leyes, según su contenido y no puede considerarse que el artículo 25 citado cumpla con ese fin.

Asimismo, cabe señalar que la Sala Constitucional, en la sentencia número 7.900, de las 19:30 del 25 de noviembre de 1.997, estableció que las relaciones entre los Colegios Universitarios y sus servidores, deben regirse por el Derecho Público. En ese sentido, se indicó:

"IV.- En el fondo, la discusión en este asunto se centra en determinar si la relación laboral entre los trabajadores del Colegio recurrido se rige por la legislación laboral común, o si se debe regir como una relación de servicio público, con Aplicación -entre otros- del principio de estabilidad laboral, consagrado en el artículo 192 de la Constitución Política. En este orden de ideas, es menester de previo a entrar a resolver este recurso, determinar la naturaleza jurídica del Colegio Universitario de Alajuela, porque de ello depende el régimen jurídico que rige su relación con sus trabajadores. En primer lugar se tiene que las instituciones de educación superior parauniversitaria fueron creadas

mediante la Ley N°6641 de 19 de noviembre de 1980, como instituciones de educación superior parauniversitaria (artículo 1°), y que, en concreto, los colegios universitarios de Alajuela, Cartago y Puntarenas fueron creados por la Ley de cita (Transitorio I). Estos colegios universitarios poseen una estructura administrativa y personalidad jurídica propias, así como patrimonio y fines exclusivos asignados expresamente por la Ley, de tal manera que ya en reiterados dictámenes de la Procuraduría General de la República se ha determinado que constituyen entes públicos menores, por lo que gozan de su propia competencia, en virtud de lo que en doctrina se denomina "descentralización administrativa", de tal forma que específicamente constituyen entes descentralizados. Como tales, los colegios universitarios no constituyen órganos separados del resto de las instituciones estatales, sino que son miembros integrantes de uno de los poderes del Estado, a saber, el Poder Ejecutivo, conformando parte de la Administración Pública, en razón de que administran cosas o intereses públicos. En efecto, a pesar de la independencia funcional y financiera de que gozan por imperativo legal, dichas entidades públicas se encuentran ligadas a la organización política por los enlaces jurídicos de la "tutela administrativa", la cual crea una relación de derecho público entre la persona administrativa mayor (Poder Central) y las personas menores (entes descentralizados), relación ésta que, a su vez, conserva y asegura la unidad indivisible del Estado. Tan es así que, en virtud de esa tutela Administrativa que tiene el Poder Ejecutivo sobre los colegios universitarios, no obstante su autonomía, deben sujetarse a todas las regulaciones que en materia educacional y de gobierno dicte el Ministerio de Educación Pública, a través del Consejo Superior de Educación, y, obviamente a las disposiciones normativas que regulan su creación y funcionamiento.

V.- Establecido ya que el Colegio Universitario de Alajuela forma parte de la Administración Pública, debe determinarse si a sus funcionarios se les aplican los principios básicos del Régimen del Servicio Civil, cuales son la escogencia por idoneidad, y particularmente -de interés para el caso concreto- el de estabilidad en el empleo, y en consecuencia, si en la especie se ha violentado algún derecho fundamental de la amparada. En ese sentido, al rendir su informe, la autoridad recurrida alega que al no estar el personal de esa Institución adscrito al Régimen del Servicio Civil, los mismos no gozan de inamovilidad en el puesto, y por lo tanto, que el despido con responsabilidad patronal realizado a la

amparada se encuentra ajustado a derecho, puesto que no amerita la realización de un debido proceso, en razón de que no se trata de una sanción a la funcionaria. / VI.- Esta Sala no comparte el criterio de la autoridad recurrida, y por el contrario, estima que los funcionarios del Colegio Universitario de Alajuela sí gozan de estabilidad laboral, de conformidad con el artículo 192 de la Constitución política,... VII .- De la sentencia parcialmente transcrita, queda claro que la amparada sí goza de estabilidad en el puesto... " (En sentido similar pueden consultarse, respecto del caso concreto, los dictámenes de la Procuraduría General de la República, números C 247-99, del 21 de diciembre de 1.999 y C 102-2000, del 12 de mayo del 2.000 y la sentencia de esta otra Sala, N° 12, de las 9:30 horas del 24 de enero del 2.003).

No obstante ello, está claro que el Colegio demandado, de hecho, se regía por el Reglamento Interior de Trabajo, suscrito de conformidad con las normas del Código de Trabajo (artículos 66 a 68), en el que se establecía, en el numeral 10, inicialmente, una jornada laboral de 40 horas semanales; pero esa norma fue modificada estableciéndose que la jornada semanal sería de 35 horas y de 7 horas diarias, norma que entró en vigencia a partir del 7 de julio de 1.982. Por otra parte, también debe advertirse que en el numeral 89 de ese reglamento se establecía que su observancia sería obligatoria desde el día de su vigencia, inclusive respecto de los trabajadores que en el futuro comenzaren a trabajar para el Colegio (folios 36-58). Sin embargo, en el cartel del concurso con base en el cual se contrató al actor, se estableció claramente que la jornada era de ocho horas diarias, de lunes a viernes; sea, de cuarenta horas semanales (folios 65-67).

Esa fue la jornada contratada con el actor y así laboró hasta el 7 de setiembre de 1.994; pues, ante una consulta del Decano al Asesor Legal del Colegio, éste señaló que no resultaba procedente la existencia de dos jornadas laborales diferentes -de 35 y 40 horas- (folios 60-62). A partir de ese criterio jurídico, el Consejo Directivo, en sesión número 1.347, del 30 de agosto de 1.994, decidió unificar la jornada, de forma tal que todos los servidores laborarían 35 horas semanales y procedió a rebajarle la jornada al actor y a otros servidores, sin que mediara modificación alguna del salario base, en su perjuicio (folio 70). Con base en esta situación es que el accionante pretende que se le paguen, como horas laboradas extraordinariamente, todo el tiempo que cumplió una jornada de ocho horas diarias y no de siete. Sin embargo, a juicio de la Sala, su pretensión no resulta

procedente; por cuanto, está claro que su contratación fue por cuarenta horas semanales. Si bien, el Colegio accionado no se ajustó a lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo, no se considera que haya procedido con la intención de perjudicar a los trabajadores contratados con esa jornada, que inclusive ya resultaba menor a la prevista en el Código de Trabajo. El actor tuvo conocimiento de que esa fue la jornada por la cual fue contratado y en esos términos expresó su consentimiento; al grado tal que en el recurso reconoce la validez de la contratación y de la imposibilidad de impugnar un negocio jurídico que había consentido. Luego, ya iniciada la relación laboral, en momento alguno argumentó que su jornada no se ajustaba a la prevista en el Reglamento Interno y fue el propio Colegio, mediante sus representantes, que consideraron inapropiada la existencia de dos jornadas diferentes, razón por la cual procedieron a realizar una consulta al asesor jurídico y luego decidieron unificar la jornada, sin que se le haya causado perjuicio alguno al demandante; por el contrario, se procedió a compensarle el tiempo laborado con una jornada de cuarenta horas, disminuyendo la jornada de siete horas diarias a seis, hecho que no fue negado por el actor y sin que le haya sido rebajado su salario base, como ya se apuntó. Está claro, entonces, que el Colegio siempre procedió de buena fe y que el demandante, al haberse postulado para concursar en el puesto indicado, tuvo conocimiento claro de la jornada que debía laborar, pactada en cuarenta horas semanales. El accionante, si estaba disconforme con la jornada de trabajo pactada, debió reclamarle al empleador el incumplimiento del reglamento interno de trabajo, pero no lo hizo porque estaba consciente, y así se desprende de lo manifestado en el recurso, que la jornada pactada era de cuarenta horas semanales y fue por iniciativa del demandado que su jornada se modificó, en su favor.

V.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con lo expuesto, se estima que el fallo debe ser confirmado, pero con base en las razones aquí señaladas.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida.

**EXPEDIENTE: 07-000289-0028-LA**

**PROCESO: GESTIÓN DE DESPIDO**

**ACTOR: ASAMBLEA LEGISLATIVA**

**DEMANDADO: ROLANDO A. BETANCOURT SANDOVAL**

---

**Voto N° 0110.-**

**TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA , SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ**, a las nueve horas diez minutos del veintiocho de febrero de dos mil ocho .-

Gestión de Despido seguida ante el Tribunal de Servicio Civil por el Director Ejecutivo de la Asamblea Legislativa representada por su Director Ejecutivo el señor Antonio Ayales Esna, mayor, casado, vecino de Curridabat, contra Rolando Antonio Betancourt Sandoval, mayor, casado, funcionario legislativo, vecino de Cuatro Reinas de Tibás.-

**RESULTANDO:**

**1.-** Solicita el gestionante que se autorice el despido del servidor Betancourt Sandoval, sin responsabilidad patronal.-

**2.-** El gestionado contesta negativamente la acción y opone las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva. Solicitó se rechace en todos sus extremos la presente gestión y se acojan las excepciones interpuestas.-

**3.-** El Tribunal de Servicio Civil en sentencia de las diez horas del dieciséis de mayor de dos mil siete, resolvió el asunto así: "En mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas y artículos 14 inciso a) y 190 inciso a) del Estatuto de Servicio Civil y 63 inciso a) de su Reglamento, **RESUELVE** : Improcedentes la excepción de falta de derecho y la excepción de falta de legitimación activa y pasiva opuestas por el accionado y, **CON LUGAR** la gestión promovida por la Dirección Ejecutiva de la Asamblea Legislativa para despedir al servidor **ROLANDO ANTONIO BETANCOURT SANDOVAL** de su puesto clase Trabajador Especializado B sin responsabilidad para el Estado. Consecuentemente, queda autorizado el Poder Legislativo para despedir al indicado servidor. Contra la presente resolución cabe el recurso de apelación, con la debida expresión de agravios ante este Tribunal, según el artículo 44 del Estatuto de Servicio Civil y en los términos de los votos N° 1148-90 de las 17 horas del 21 de setiembre de 1990 N° 6866-05 de las 14:37 horas del 01 de junio de 2005 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Notifíquese".-

4.- Conoce este Tribunal de ese fallo en apelación interpuesta por la parte gestionada.-

Redacta el Juez **SALAZAR ALVARADO**; y,

### **CONSIDERANDO:**

**I.-** Se prohíba la relación de hechos probados contenida en la resolución bajo examen, por ser fiel reflejo de los elementos probatorios incorporados a este proceso administrativo.

**II.-** En primer lugar, es necesario advertir que este Tribunal de Trabajo conoce del presente asunto no en el ejercicio de la función jurisdiccional, sino como un órgano de instancia administrativa, ejerciendo una función administrativa tutelar, que incluso puede ser prescindida por el interesado, de acuerdo con lo dispuesto por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia N° 1148 de las 9:17 horas de 21 de setiembre de 1990. Eso sí, es de advertir, que la resolución que se dicte, tiene como virtud el agotar la vía administrativa, con lo cual el interesado podrá acudir directamente a la jurisdicción laboral en defensa de sus intereses.

**III.-** Seguidamente, y tomando como marco referencial lo considerado en el punto anterior, es menester señalar que los suscritos juzgadores no encuentran vicios o errores de procedimiento, que puedan causar indefensión y, consiguientemente, nulidad de lo actuado y resuelto en vía administrativa. En todo caso, con efectos vinculantes, al tenor del artículo 13, de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, ya la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se pronunció al respecto, declarando sin lugar el recurso de amparo instaurado por el señor Betancourt Sandoval; esto es, sin encontrar violación alguna al principio del debido proceso constitucional.

**IV.-** La resolución que conoce este Tribunal de Trabajo, como jerarca administrativo, dictada por el Tribunal de Servicio Civil, N° 14277, de las 10:00 horas, del 16 de mayo de 2007, fue recurrida por el gestionado, quien formula los agravios contra dicho pronunciamiento en memoriales de folios 313 a 321. Por el fondo del asunto, según el recurrente, él no ha sido sancionado anteriormente, por lo que imponerle la sanción máxima es totalmente desproporcionado, cuando la ley establece otras a aplicar, cuando la conducta no es grave y no es reiterativa. También aduce que, como las denunciadas no son trabajadoras de la Asamblea Legislativa, resulta violatorio a sus derechos la aplicación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual. Por último, alega también violación a la apreciación de la prueba en conciencia, sobre todo en cuanto a los testimonios recibidos y a las pruebas periciales aportadas.

**V.-** Vistos los reproches de fondo formulados por el señor Betancourt Sandoval al fallo que autoriza su despido, debe advertirse, en primer término, que aunque la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, del 3 de febrero de 1995, no contempla el caso de conductas de naturaleza sexual cometidas por un funcionario público en perjuicio de otras personas ajenas a ese servicio, lo que sí resultan sancionables al amparo de nuestro ordenamiento jurídico laboral, pues resultan ser indignas, indeseables,

humillantes y ofensivas, que revisten la gravedad suficiente para el despido. En otras palabras, lo sancionable resulta ser el acto en sí mismo; máxime cuando, como en el caso de estudio, se lleva a cabo en una biblioteca pública y con personas menores de edad, todo lo cual califica de muy graves los hechos acontecidos, tal tenor del artículo 81, inciso l), del Código de Trabajo. Es por esas razones, que jamás puede existir quebranto alguno a los principios de razonabilidad y proporcionalidad; pues, las indeseables conductas cometidas por el citado servidor, riñen con los postulados éticos de funcionario público, máxime cuando está destacado en una labor de bibliotecario, donde mayoritariamente acuden escolares y colegiales, menores de edad. Efectivamente, quedó acreditado, sin dubitación alguna para los suscritos juzgadores, en atención a las probanzas que obran en autos, las cuales han sido valoradas en conciencia y apreciadas conforme a las reglas de la sana crítica, la experiencia, la lógica y el sentido común, conforme al artículo 493, del Código de Trabajo, que el día de los hechos (25 de julio de 2006), el gestionado, funcionario público nombrado en propiedad en el Departamento de Servicios Bibliotecarios, Documentación e Información de la Asamblea Legislativa, aprovechó la visita de estudio de dos colegialas menores de edad (14 años cumplidos), para tocarlas en los hombros, muslos, pechos, piernas y glúteos; todo ello, mientras buscaban una información noticiosa en los periódicos para hacer un trabajo de ciencias del Colegio Madre del Divino Pastor, en el cual estudian. Los testimonios por ellas rendidos, son creíbles por coherentes, directos, precisos y coincidentes entre sí; además de que, son contestes con la denuncia formulada ese mismo día por la jefa del citado servidor, Licda. Julieta Volio Guevara, según oficio dirigido al señor Director Ejecutivo de la Asamblea Legislativa, visible a folios 2 a 4 del tomo primero del legajo de pruebas; y, además, corroborado con los testimonios de las señoras María Teresa Araya Méndez y María Luisa Chavarría Jiménez, quienes llegan al lugar y encuentran solas a las menores con el gestionado, todo en atención a las probanzas que obran en el procedimiento disciplinario llevado a cabo en la Asamblea Legislativa, previsto en el Reglamento Interno para casos de Hostigamiento Sexual, y en el cual, ya la Sala Constitucional adelantó que no existieron violaciones al debido proceso, que pudieran ameritar la nulidad del citado procedimiento (Véase resolución que rola a folios 259 a 275 del tomo segundo). A mayor abundamiento, debe agregarse la dificultad de encontrar mayores elementos probatorios de los ya rendidos; esto por cuanto, en la normalidad de los casos, los abusos de naturaleza sexual, usualmente ocurren cuando no hay otras personas presentes. Aún así, la recabada en el presente asunto, es suficiente para endosarle al gestionado la grave falta de hostigamiento sexual en perjuicio de las citadas menores de edad, lo que hace insostenible una relación laboral o de servicio; de ahí que, la sanción de despido, resulta acorde con nuestro ordenamiento jurídico. También debe resaltarse el hecho de que en las víctimas -personas menores de edad- se evidenciaron sentimientos emocionales de desagrado y malestar, como llanto, miedo, susto y nerviosismo; conductas típicas en las personas objeto de agresión sexual, como las que sufrieron las menores Vanesa Lorena y Jenifer de parte del gestionado.

**VI.-** Por otra parte, y por ser también objeto de agravio, debe destacarse que, también resultan de aplicación otras normas de mayor rango legal, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que establece el derecho al respeto a la integridad física, psíquica y moral; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, al consignar el derecho de toda mujer a desarrollarse en un ambiente libre de violencia; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y

Erradicar la Violencia contra la Mujer; y, nuestra Constitución Política, al establecer la prohibición de toda discriminación contraria a la dignidad humana (Artículo 33). Aunado al anterior marco normativo, debemos tener presente, al ser las ofendidas mujeres menores de edad, la protección especial que se les otorga por esa sola condición, debiéndose entender, primordialmente, al interés superior de los menores, establecido en la Convención sobre los Derechos del Niño, en la Declaración de los Derechos del Niño y en el Código de la Niñez y la Adolescencia. Por último, también nuestro Código de Trabajo contempla el sancionar tales hipótesis; según el numeral 81, incisos a) y l), cuando el servidor "*se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral*", o bien "*incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato*", en quebranto de la exigencia de la necesaria y requerida probidad de los empleados públicos. En otras palabras, con el despido que ahora se conoce y avala, se está castigando una conducta de hostigamiento sexual en perjuicio de menores de edad, que resulta violatoria de sus derechos como seres humanos, por ser atentatoria contra la dignidad, la integridad, la intimidad y la libertad de las personas. Mal se haría en dejarse de sancionar -con el despido-, una conducta indeseada que debe ser erradicada; máxime cuando los hechos acontecieron en una biblioteca pública y con menores de edad, lo cual, como se ha dicho antes, revisten una mayor gravedad.

**VII.-** Por último, tampoco resultan atendibles los agravios del gestionado, en cuanto pretende desacreditar la prueba pericial llevada a cabo por la Medicatura Forense; pues, tal probanza, se ha analizado por parte de los suscritos juzgadores de forma global con el resto de los acervos probatorios recabados en autos, siendo innecesario e improductivo- el practicar otra clase de prueba -como las psicológicas, por ejemplo-, por cuanto la veracidad de los hechos sucedidos el 25 de julio de 2006, fue debidamente acreditada en el proceso, a raíz de la denuncia interpuesta por las citadas menores. En todo caso, ello no le resta valor probatorio legal alguno a los hechos con ellas acontecidos; y, más bien, en esas pericias, que rolan en el primer tomo del legajo de pruebas (folios 79 a 94), se concluye que el relato de las jóvenes guarda "*coherencia y consistencia*"; en otras palabras, resultan creíbles. A mayor abundamiento, este tribunal considera que el someter a las denunciadas a tal pericia médica, no hace más que revictimizarlas, lo cual es absolutamente reprochable, máxime tratándose de personas menores de edad.

**VIII.-** Al amparo de todo lo anterior, procede la confirmatoria del fallo apelado; y, en consecuencia, se avala la presente gestión de despido.

**POR TANTO:**

Se confirma la resolución recurrida, en cuanto declaró con lugar la gestión de despido promovida por la Dirección Ejecutiva de la Asamblea Legislativa en contra el servidor Rolando Antonio Betancourt Sandoval.

**LUIS FDO. SALAZAR ALVARADO**

**M<sup>a</sup> ENILDA ALVARADO RODRÍGUEZ  
ALMEIDA**

**ARMANDO ELIZONDO**

*DBRAVO*