



COMPENDIO DE
CRITERIOS
JURÍDICO-
LABORALES

1999-2014



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COMPENDIO DE
CRITERIOS
JURÍDICO-LABORALES
1999-2014

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

Ministro de Trabajo y Seguridad Social
Víctor Morales Mora

Viceministro Área Laboral y Economía Social Solidaria
Harold Villegas Román

Viceministro Área Seguridad Social
Alfredo Hasbun Camacho

Dirección de Asuntos Jurídicos

Gerardo Bogantes Rivera, Director
Ivania Barrantes Venegas, Sub Directora
Ana Lucía Cordero Ramírez, Jefa de Asesoría Externa

Gobierno de Canadá

Programa Laboral del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo
de Competencias (HRSDC)

Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM)

Proyecto Dialogando

Asesores Departamento de Asesoría Externa

Dirección de Asuntos Jurídicos MTSS

Ivania Barrantes Venegas, Sub Directora
Ana Lucía Cordero Ramírez, Jefe
Adriana Quesada Hernández, Enlace Técnico
Shirley Bonilla Guzmán
Kenneth Cascante Mora
Geohana Castro Hernández
Francisco Obando Díaz
Roberto Pacheco Muñoz
Rose Mary Thames Sánchez

344.017.728.6
C837c

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Compendio de Criterios Jurídico-Laborales 1999-2014 / Ministerio de
Trabajo y Seguridad Social; compilado por Fundación del Servicio Exterior para
la Paz y la Democracia. - San José, C. R. : FUNPADEM, 2014.
188 p. ; 27 cm.

ISBN 978-9968-875-85-1

I. DERECHO LABORAL - LEGISLACIÓN I. Fundación del Servicio Exterior
para la Paz y la Democracia, comp. II. Título

Se autoriza la reproducción parcial de este documento siempre y cuando se cite su fuente y no sea con fines de lucro. Se prohíbe terminantemente su venta en formato físico o digital y/o su inclusión -no autorizada expresamente por parte del Ministerio de Trabajo- en bases de datos, bibliotecas físicas o digitales, o su similiar, que se utilicen para la venta o alquiler al público.

TABLA DE CONTENIDOS

Presentación	9
---------------------	----------

Introducción	11
---------------------	-----------

Directriz sobre unificación de criterios	13
---	-----------

A	15
----------	-----------

Abandono de Labores	15
Acoso Laboral	15
Aguinaldo	16
Asuetos	18

C	19
----------	-----------

Causas de Suspensión de Contratos	19
Causas de Terminación de Contratos.	20
Centro de Enseñanza Privados	22
Cesantía	23
Cita Judicial	25
Cita Médica	25
Colegios Profesionales.	26
Contadores	26
Contrato de Confidencialidad	27
Contratos Especiales	27
Contrato Laboral.	30
Cooperativas	39
Cooperativas de Autogestión	39
Costumbre y Derecho Adquirido	40
Convención Colectiva	41

D	45
----------	-----------

Derecho a la Intimidad	45
Derecho Colectivo	46
Derechos Laborales.	47
Derechos y Obligaciones Patronales	50
Descanso Semanal	51
Despido.	53
Despido Injustificado	54
Despido Justificado	54
Días Feriados	56
Discriminación del Trabajo	59
Disponibilidad	60

E	61
Empleados de Confianza	61
Empresas Privadas del Estado	61
Ejercicio Abusivo	61

F	62
Fuentes del Derecho de Trabajo	62
Fuero Sindical	62

H	63
Hostigamiento Sexual	63
Huelga	63

I	64
Incapacidad	64
Intermediario	64
ius Variandi	64

J	76
Jornada Acumulativa	76
Jornada Continua	76
Jornada Discontinua	77
Jornada Disminuida.	78
Jornada Excepcional	78
Jornada Extraordinaria	82
Jornada Mixta	87
Jornada Nocturna	87
Jornada Ordinaria	88
Jornada de Trabajo.	89
Jubilación	91

L	92
Legislación Laboral	92
Ley de Protección al Trabajador	92
Licencias	93

O	95
Obligaciones y Derechos del Trabajador	95
Organizaciones Sociales	100

P	120
Pensión por Invalidez	120
Período de Prueba	120
Persona Trabajadora Interina	120
Personas Adolescentes Trabajadoras	121
Poder de Dirección	121
Práctica Profesional	121
Preaviso	122
Prestaciones Laborales	124
Principio de Extraterritorialidad	131
Principio de No Discriminación	132
Principio de Primacía de la Realidad	132
Principio Protector	132

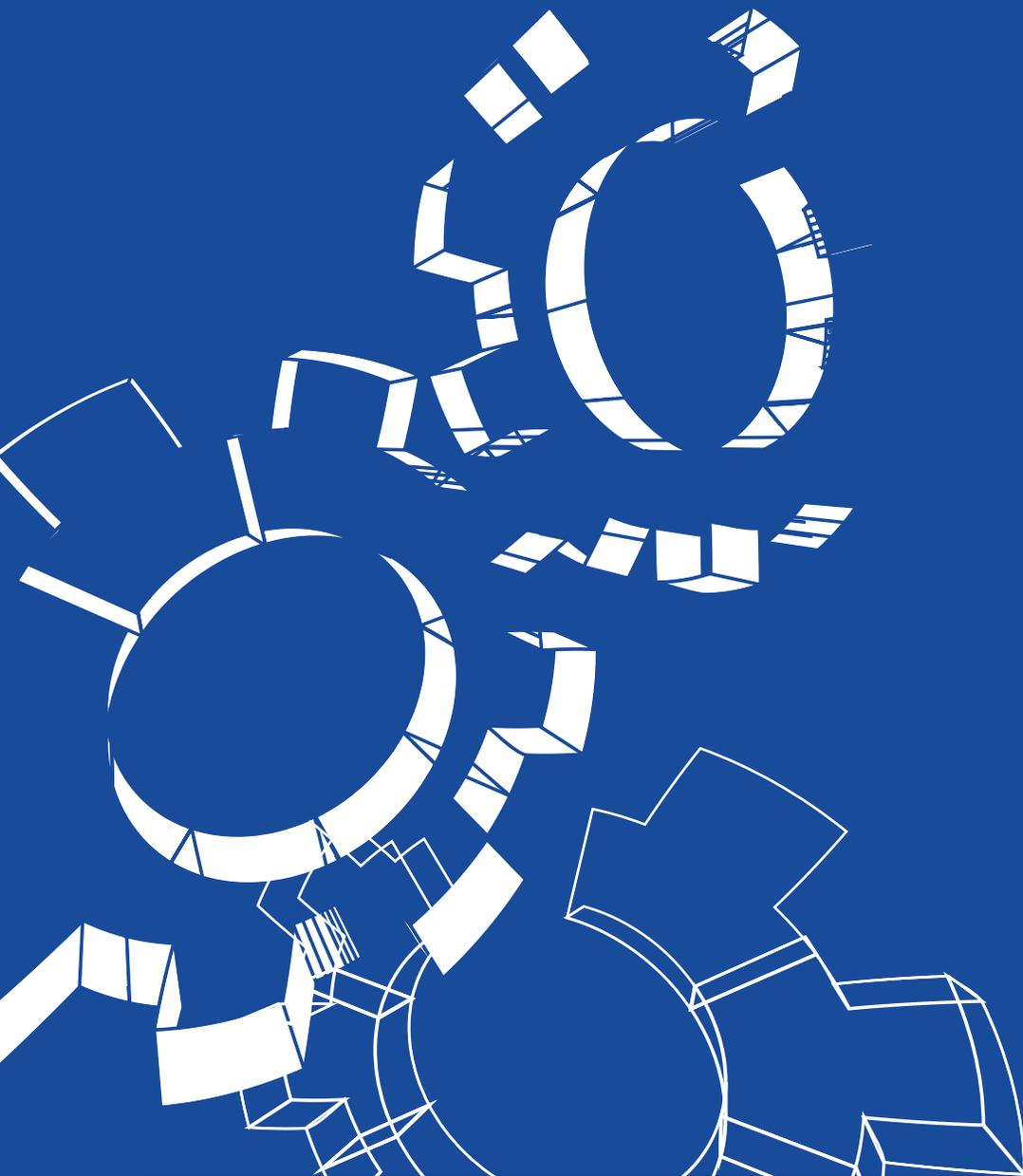
R	133
Régimen Disciplinario	133
Reglamento Autónomo de Servicios	138
Reglamento Interno de Trabajo	138
Responsabilidad del Trabajador	138
Riesgo de Empresa	139
Riesgos Laborales	139

S	141
Salario	141
Salario Escolar	160
Salud Ocupacional	161
Sanciones	162
Seguridad Social	163
Servicios Profesionales	164
Suspensión de Labores	165
Sustitución Patronales	166

T	168
Teletrabajo	168
Trabajadora Embarazada y en Período de Lactancia	168
Trabajo Doméstico	177
Trabajadores Extranjeros	178

U	179
Uniformes	179

V	180
Vacaciones	180



PRESENTACIÓN

Tengo el gusto de presentar la III Edición Ampliada del Compendio de Criterios Jurídico-Laborales actualizada hasta marzo del año 2014. Esta edición representa el esfuerzo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como Institución rectora y ejecutora de la Política laboral y de Seguridad Social de Costa Rica, por mantener la unificación de criterios jurídicos –atinentes al ámbito laboral- que han sido emitidos a lo interno de esta cartera ministerial, por la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Dicha labor de actualización y unificación se ha realizado desde el año 2009, con la finalidad de brindar un servicio de calidad al ciudadano que día a día acude a nuestra institución, en busca de asesoría laboral.

Esta compilación de criterios pretende además, que los usuarios tengan a mano una excelente fuente de consulta, ante las diferentes circunstancias que se les presenten en sus relaciones de trabajo.

Ediciones anteriores han servido como fuente de apoyo jurídico a los funcionarios que brindan asesoría técnica laboral al público en general, desde las oficinas centrales, o en las diversas sedes regionales del MTSS. Por lo anterior, se espera que esta edición continúe brindando este valioso insumo de trabajo.

Gracias a la cooperación proporcionada por la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM), se procedió a llevar a cabo la tercera actualización del Compendio de Criterios Jurídico-Laborales, que incluye los criterios innovadores emanados después de la última publicación en el 2010.

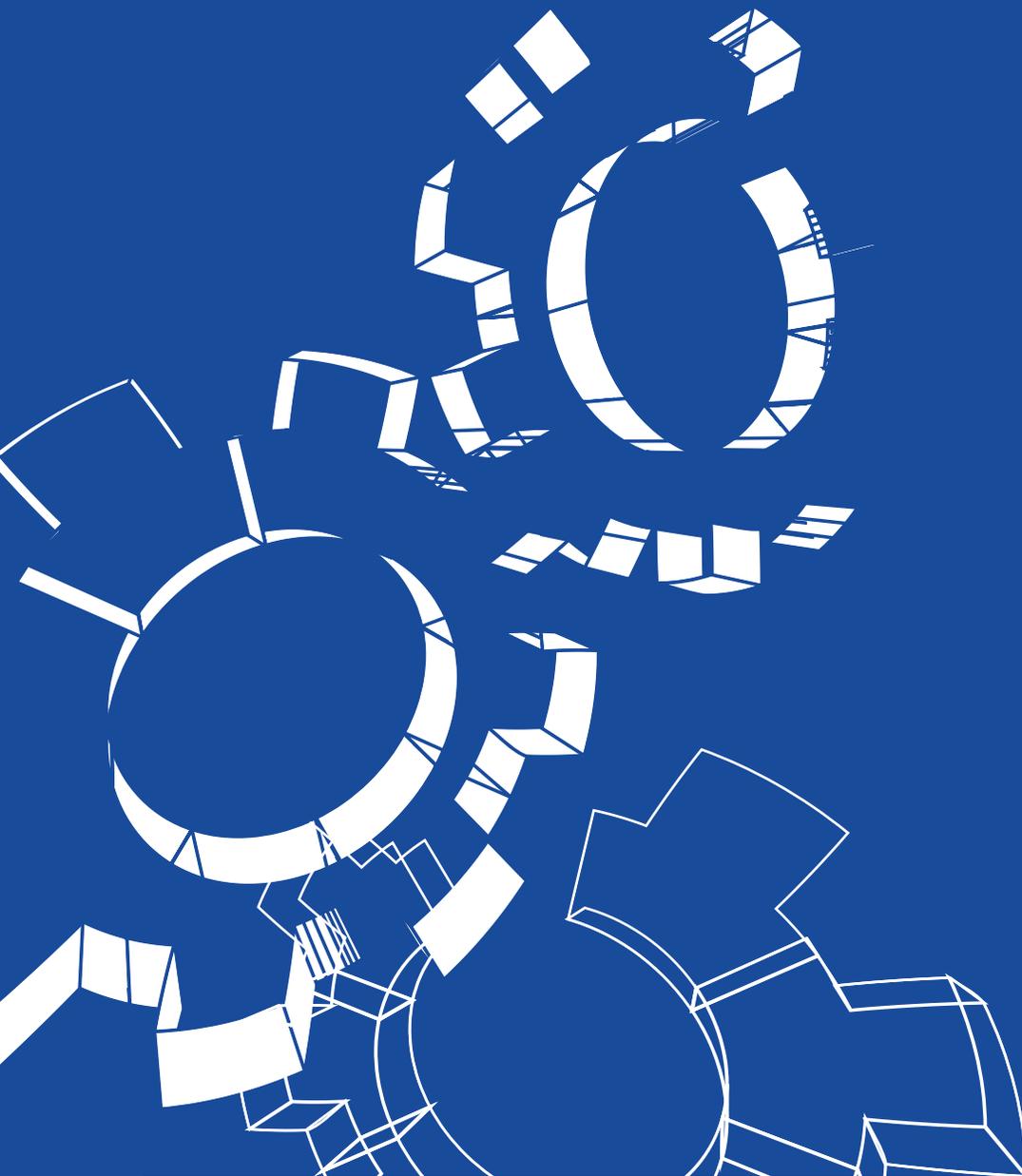
Mi especial agradecimiento a la Cooperación Canadiense y a FUNPADEM por los recursos puestos a disposición de este proyecto y a todos los funcionarios y funcionarias de este Ministerio, que colaboraron en este proceso de actualización.

San José, 21 de mayo de 2014.



Lic. Victor Morales Mora

Ministro de Trabajo y Seguridad Social



INTRODUCCIÓN

Desde el año 2011, mediante la Directriz N° DMT-001-2011, del siete de febrero 2011, se inició en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la cultura interna de unificar los criterios jurídicos laborales, tomando como base los dictámenes o pronunciamientos que la Dirección de Asuntos Jurídicos elabora en su labor ordinaria como Asesora. Estos criterios se plasman en Compendios de criterios jurídicos laborales para mayor divulgación y manejo de la información por parte de las Oficinas del Ministerio que brindan asesoría laboral a los usuarios.

Dentro de esta Directriz, en el artículo 3 se le asigna a la Dirección Jurídica citada, la responsabilidad de ajustar y actualizar los compendios jurídicos, con el fin de incluir los temas novedosos o de reciente emisión, que sean importantes para la labor asesora que brinda la Institución.

La tercera edición del Compendio de Criterios Jurídico-Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es producto de un esfuerzo constante por brindar a los costarricenses lo más actualizado de los dictámenes legales, que emanan de la Dirección de Asuntos Jurídicos, en respuesta a las consultas planteadas por personas empleadoras, personas trabajadoras y organizaciones sociales de nuestro país, entre otros.

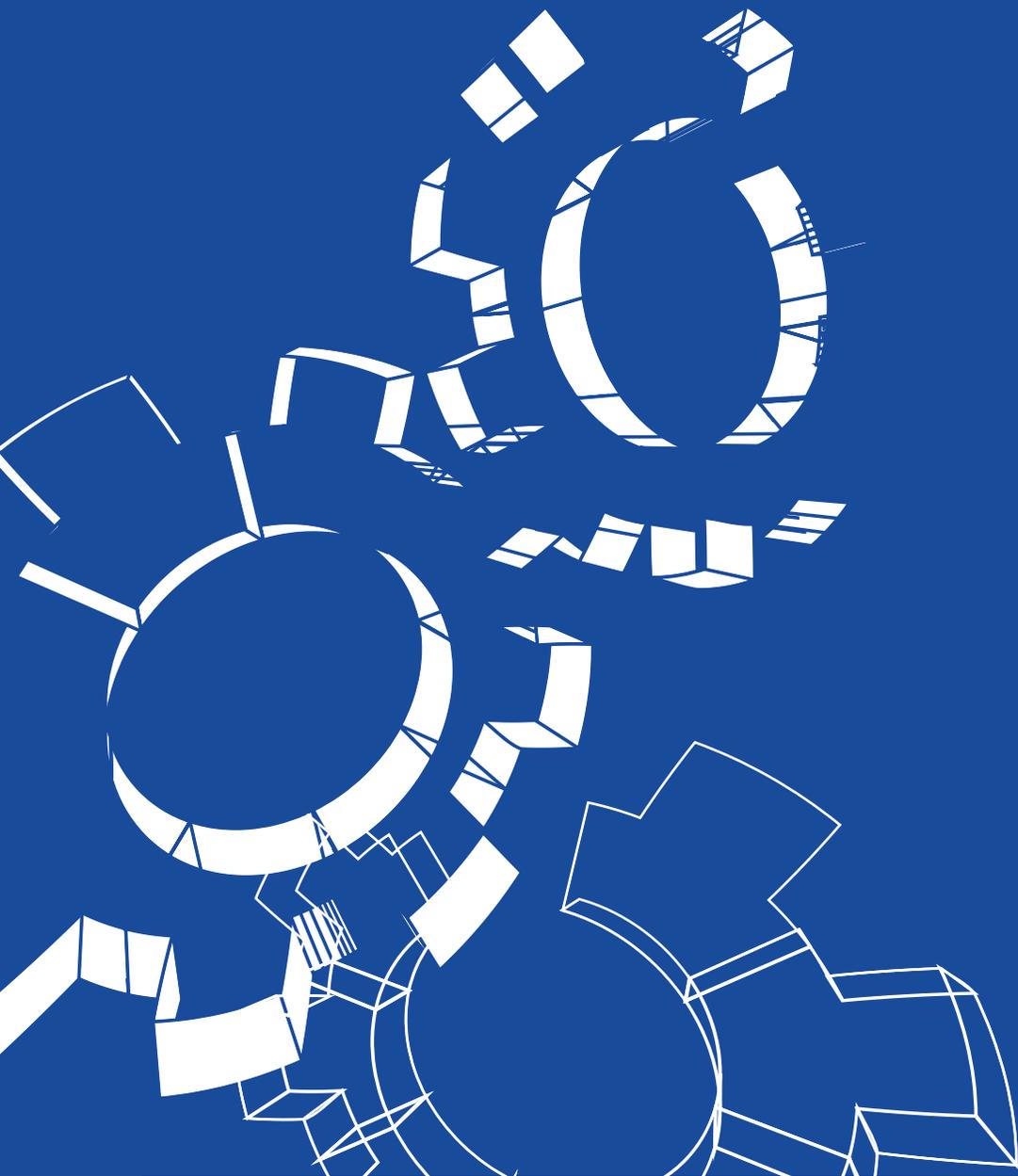
Esta tercera edición, desarrollada gracias a la ayuda brindada por el Gobierno de Canadá a través del Programa Laboral del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDC), por medio del Proyecto Dialogando, el cual fue ejecutado por la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM), contiene la directriz sobre Unificación de Criterios, número DMT-001-2011, que establece entre otros aspectos, el obligado acatamiento para las personas funcionarias de este Ministerio que brindan asesoría laboral, respecto al Compendio de Criterios Jurídico-Laborales.

Adicionalmente incorpora nuevos criterios emanados por la Dirección de Asuntos Jurídicos desde el año 2010 y hasta marzo del año 2014. Los extractos no son copia textual de los pronunciamientos de la citada Dirección, sino que son resúmenes que reflejan el trabajo que se desarrolló con la asistencia técnica del Proyecto Dialogando de FUNPADEM, conjuntamente con y la Dirección de Asuntos Jurídicos. Asimismo, se da la posibilidad de contar con una base de datos digitalizada.

El objetivo principal de esta Edición del Compendio es continuar siendo una herramienta de trabajo de acatamiento obligatorio para los y las funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de que la institución disponga criterios unificados y de esa forma brinde mayor seguridad jurídica a las personas usuarias.

El Compendio además busca constituirse en un instrumento de estudio e información para personas trabajadoras, empleadoras, jueces y juezas, sindicatos, cámaras, asociaciones solidaristas, cooperativas, estudiantes y profesionales de todas las áreas afines.

Finalmente, es menester externar el más sincero agradecimiento al Gobierno de Canadá y al Programa Laboral del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDC) por medio del Proyecto Dialogando ejecutado por la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM), por el financiamiento brindado para la actualización de un instrumento fundamental para la divulgación de los derechos laborales, como lo es el Compendio de Criterios Jurídicos-Laborales. De no ser por la invaluable ayuda proporcionada, sería imposible contar con una base de datos actualizada de los criterios jurídicos laborales emanados de esta Institución.



DIRECTRIZ SOBRE UNIFICACIÓN DE CRITERIOS

DMT-001-2011

LA MINISTRA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En uso y ejecución de las potestades conferidas por el artículo 141 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 25.2, 28.a, 59, 102.a, 103 y 107 de la Ley General de la Administración Pública y 1º de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Considerando:

1º—Que a finales del mes de noviembre de 2009 se creó una Comisión integrada por los titulares subordinados y otros funcionarios de la Dirección de Asuntos Jurídicos, de la Dirección Nacional de Inspección y de la Dirección de Asuntos Laborales, la cual trabajó a lo largo de un año revisando los diversos criterios técnico-jurídicos que a lo interno de esta cartera ministerial han existido referentes a variados temas atinentes al ámbito laboral.

2º—Que como resultado de esa labor se logra realizar un acopio ordenado y sistemático de los criterios más importantes que se han emitido en los últimos diez años, el cual fue sometido a un proceso de depuración y consulta, con el propósito de llegar a un consenso respecto al abordaje institucional de los distintos temas laborales tratados.

3º—Que en el interés del Despacho Ministerial, que en aras de la seguridad jurídica y la credibilidad institucional, todos los servidores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social conozcan, apliquen y difundan el criterio institucional que en forma oficial y armónica se tiene respecto a los distintos temas laborales propios de la competencia de esta cartera ministerial.

4º—Que la unificación de criterios al interior del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social alcanza no sólo la asesoría verbal, telefónica, por correo electrónico y escrita que se ofrece a los usuarios de nuestros servicios, sino también a otro tipo de actividades tales como la capacitación impartida por funcionarios de esta cartera ministerial a trabajadores y empleadores, así como los materiales formativos que emite tanto el propio Ministerio como otras organizaciones que coadyuvan en esa labor de publicar folletos, trípticos y otros materiales en distintos formatos.

5º—Que para tal efecto se hace necesario emitir una serie de instrucciones que obligatoriamente todos los y las funcionarios(as) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deben seguir para establecer y mantener una misma posición institucional, así como para permitir la debida y oportuna divulgación, aplicación y actualización de la unificación de criterios. Por tanto,

EMITE LA SIGUIENTE DIRECTRIZ

Artículo 1º—Compendio de Criterios Jurídico-Laborales y deber de acatamiento obligatorio. Se establece el Compendio de Criterios Jurídico-Laborales que se emite en forma anexa a la presente directriz, como el instrumento de acatamiento obligatorio por parte de todos y todas las funcionarios(as) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los cuales se fundamentan en el desarrollo normativo, jurisprudencial y doctrinal contenido en los dictámenes de la Dirección de Asuntos Jurídicos que se indican.

Artículo 2º—Alcance. La unificación de criterios al interior del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que se establece en la presente directriz, alcanza no sólo la asesoría verbal, telefónica, por correo electrónico y

escrita que se ofrece a los usuarios de nuestros servicios, sino también a otro tipo de actividades tales como la capacitación impartida por funcionarios de esta cartera ministerial a trabajadores y empleadores, así como los materiales formativos que emite tanto el propio Ministerio como otras organizaciones que coadyuvan en esa labor de publicar folletos, trípticos y otros materiales en distintos formatos.

Artículo 3º—Actualización de los criterios. A los fines de mantener actualizados los criterios con los nuevos asuntos que lleguen a surgir, así como con los cambios normativos, jurisprudenciales y doctrinales que el dinamismo de la realidad laboral impone, cuando un o una funcionario (a) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estime necesario someter un asunto a revisión, o bien incluir un nuevo tema no contemplado en el Compendio, hará la consulta por escrito a la respectiva Dirección para la cual labora, para que ésta la haga llegar a la Dirección de Asuntos Jurídicos.

La Dirección de Asuntos Jurídicos será la responsable de realizar los ajustes al Compendio de Criterios Jurídico – Laborales, así como de informar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la Unidad de Administración de Recursos de Información de la Oficialía Mayor y Dirección Administrativa, para que los mismos se incorporen al Compendio así como en el sitio web, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su recepción.

Artículo 4º—Comisión de Unificación de Criterios. Se crea la Comisión de Unificación de Criterios como órgano técnico y permanente dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, integrado por dos representantes de las Direcciones de Asuntos Jurídicos, Inspección Nacional de Trabajo y Asuntos Laborales. La Comisión de Unificación de Criterios será presidida por el Director de Asuntos Jurídicos o quien él designe. La Comisión se reunirá cuando se requiera analizar algún cambio de criterio o la incorporación de uno nuevo, para lo cual el Director de Asuntos Jurídicos o su representante, convocará a la Comisión para el análisis y valoración del caso, sin perjuicio que la responsabilidad de emitir el criterio por escrito recaiga en la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Artículo 5º—Sanción disciplinaria. Los y las funcionarios (as) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que, al evacuar consultas sobre los temas comprendidos dentro del Compendio de Criterios Jurídico-Laborales, se aparten de la posición institucional, incurrirán en falta a sus deberes con las consecuentes responsabilidades disciplinarias.

Artículo 6º—Rige a partir de su publicación.

Dada en San José.—Despacho de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, a las ocho horas del siete de febrero del dos mil once.

Sandra Pizsk Feinziilber, Ministra de Trabajo y Seguridad Social.—1 vez.—O. C. N° 10889.—Solicitud N° 38743.—C-48280.—(IN2011014088).

Publicado en La Gaceta No. 48 del 09 de marzo del 2011.

A

ABANDONO DE LABORES

Abandono de Labores DAJ-AE-006-2008

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.

ACOSO LABORAL

Mobbing DAJ-AE-136-2008

El mobbing o acoso laboral es considerado un ejercicio abusivo del poder, ya que utiliza diferentes mecanismos de influencia tendientes a que el trabajador ceda a lo que el acosador desea. En ausencia de norma concreta que regule el mobbing se debe acudir al Código de Trabajo: artículo 69, inciso c) se determina la obligación del patrono de: “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”, el artículo 70, inciso i) prohíbe a los patronos: “Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley”, y el numeral 71, inciso d) obliga a los patronos a: “Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo”. La persona trabajadora puede denunciar los hechos ante la persona empleadora, solicitando investigación al respecto, o bien acudir al Ministerio de Trabajo o a los Tribunales de Justicia, con el fin de entablar la denuncia correspondiente. En caso que la persona empleadora no hiciera nada al respecto, la persona trabajadora podría dar por roto el contrato amparado en el numeral 83 del Código de Trabajo que faculta a dar por terminado el contrato cuando el patrono incurra en falta grave a sus obligaciones.

Mobbing. Denuncia DAJ-AE-595-2006 Ver además: DAJ-AE-173-2006, DAJ-AE-121-04 y DAJ-AE-421-06

La Inspección de Trabajo tiene facultades suficientes, concedidas tanto por el Código de Trabajo, como por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y el Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo, para intervenir en situaciones de acoso laboral y psicológico, en los centros de trabajo, puesto que se trata de infracciones a las leyes de trabajo. La Inspección incluso puede interponer la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, como consecuencia de una denuncia interpuesta por trabajadores o bien sindicatos, siempre que éstos últimos, estén expresamente autorizados por el o los trabajadores afectados, de conformidad con el artículo 360 del Código de Trabajo.

AGUINALDO

Aguinaldo DAJ-AE-021-2004

De conformidad con el artículo 4 de la Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada, el monto por concepto de este beneficio gozará de los mismos privilegios y protecciones que las prestaciones de despido establecidas en los artículos 30, inciso a) y 33 del Código de Trabajo. Por su parte el numeral 30 citado, dice que las “prestaciones no podrán ser objeto de compensación, venta o cesión ni podrán ser embargadas salvo en la mitad por concepto de pensión alimentaria. En razón de lo anterior el monto por concepto de aguinaldo no es susceptible de ser embargado, salvo por pensión alimentaria”.

Base de Cálculo DAJ-AE-272-13

De conformidad con la citada Ley 2412, todo patrono está obligado a conceder a sus trabajadores, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario, calculado con base en el promedio de los salarios ordinarios, extraordinarios, comisiones y cualquier otro rubro que haya percibido el trabajador a través del año, ya se mencionó en otro punto, si la metas mensuales corresponden a parte del salario, se deben incluir en el cálculo del aguinaldo también.

Incapacidad DAJ-AE-164-2006

El período durante el cual el trabajador se encuentra incapacitado, dada la suspensión del contrato de trabajo, no se puede tomar en cuenta para efectos del cálculo del aguinaldo, y por ende se deben tomar solo los salarios que corresponden al tiempo efectivamente trabajado. Esto en virtud de que lo que se reconoce al trabajador incapacitado es un subsidio y no salarios, y solo estos últimos se toman en cuenta para el cálculo del pago de aguinaldo.

Incentivo Sindical DAJ-AE-020-2009

Para el cálculo de aguinaldo debe tomarse en cuenta los salarios ordinarios y extraordinarios que devengue el trabajador. Con respecto al incentivo sindical se está en presencia de un pago que se efectúa por participar en las sesiones, salvo que el trabajador se encuentre de vacaciones, siendo similar a lo que comúnmente se denomina dieta, la cual al ser un plus salarial se considera parte de su salario y por tanto se debe tomar en cuenta para los cálculos del pago de su aguinaldo.

Licencia por Maternidad DAJ-AE-346-2008

El monto que corresponda al pago de dicha licencia es el equivalente al salario de la trabajadora que será cubierto el 50% por el patrono y el restante 50% por la Caja Costarricense del Seguro Social. Lo anterior implica que para efectos de calcular el aguinaldo deberá procederse como si la trabajadora hubiera recibido la totalidad del salario de parte de su patrono durante la incapacidad, de manera que el patrono es el que debe cancelar el 100% de la suma que corresponda por concepto de aguinaldo. Se calcula sumando los salarios recibidos (salarios ordinarios y extraordinarios) del 1° de diciembre del año anterior, hasta el 30 de noviembre, o hasta el tiempo que se trabaje, dividiendo el monto obtenido entre 12. Para este cálculo no se toma en cuenta el período que la trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad durante el embarazo, por cuanto no recibió salario sino un “subsidio”. No sucede así cuando se

trata de la licencia por maternidad (pre y postparto), pues las sumas percibida durante ese período sí se tienen como salario para todos los efectos legales, inclusive para el pago de otros derechos, tales como: preaviso, auxilio cesantía y vacaciones, etc.

Pago
DAJ-AE-189-12

De conformidad con el artículo 4 de la Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada, el monto por concepto de este beneficio gozará de los mismos privilegios y protecciones que las prestaciones de despido establecidas en los artículos 30, inciso a) y 33 del Código de Trabajo. Por su parte el numeral 30 citado, dice que las “prestaciones no podrán ser objeto de compensación, venta o cesión ni podrán ser embargadas salvo en la mitad por concepto de pensión alimentaria. En razón de lo anterior el monto por concepto de aguinaldo no es susceptible de ser embargado, salvo por pensión alimentaria”. El aguinaldo también debe otorgarse y pagarse de manera retroactiva, toda vez que es un derecho de todos los trabajadores.

**Permiso sin
Goce de Salario**
DAJ-AE-117-2005

Si un trabajador se ausenta de su trabajo con un permiso sin goce de salario, el derecho al pago del aguinaldo se mantiene, pero éste se calculará con base al promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los meses que no gozó del permiso, anteriores al 1° de diciembre del año que se va a pagar.

Plazo para Pago
DAJ-AE-023-2010

Respecto a la fecha máxima para el pago del aguinaldo, este debe efectuarse dentro de los primeros veinte días del mes de Diciembre de cada año, de lo contrario se tendrá como una retención indebida del salario y una falta grave del patrono, quien se hará acreedor a la multa establecida por ley. Si la relación laboral termina antes de concluido el período a que corresponde el aguinaldo, el patrono estará obligado a liquidar dicho concepto en el mismo momento que se termina la relación laboral.

Salario en Especie
DAJ-AE-206-2006

De conformidad con el artículo 1° de la Ley 2412 (Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada, del 23 de octubre de 1959) todo patrono particular está obligado a conceder a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario completo, el cual se obtiene sumando todos los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante el período (del primero de diciembre de un año al treinta de noviembre del siguiente), dentro de estos han de tomarse en cuenta los salarios ordinarios, la jornada extraordinaria, los pagos por compensación de vacaciones y cualquier otro incentivo o reconocimiento salarial que hubiere obtenido el trabajador en el período señalado. También debe tomarse en cuenta el “salario en especie”; el cual tendrá el valor que le hayan dado las partes y, si éstas no han determinado ese valor, el salario en especie se estimará equivalente al cincuenta por ciento de lo que reciba en dinero en efectivo el trabajador; lo anterior, sin perjuicio que la parte interesada logre demostrar, en los términos del párrafo 3 del artículo 166 del Código de Trabajo, que el salario en especie es diferente a ese 50%.

ASUETOS

Asuetos
DAJ-AE-328-2006

El día 8 de mayo que corresponda a traspaso de poderes constituye asueto y por ende no se encuentra dentro de los días feriados establecidos por el artículo 148 del Código de Trabajo, de manera tal que los empleados del sector privado no tienen derecho a disfrutarlo como tal, salvo que el patrono voluntariamente lo otorgue, en cuyo caso deberá ser con goce de salario. Únicamente los trabajadores del sector público disfrutarán del asueto para el traspaso de poderes, de conformidad con el decreto que emitirá el Poder Ejecutivo para esta ocasión.



CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO

Cambio de Contrato de Trabajo DAJ-AE-067-12

En nuestro ordenamiento jurídico no existe una norma expresa que indique que se deba otorgar un tiempo prudencial entre la terminación de una relación laboral y el inicio de una nueva; por lo que habiendo terminado, efectivamente, la relación laboral anterior y pagados todos los extremos laborales correspondientes (vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía), el patrono y el trabajador pueden convenir en iniciar una nueva relación laboral distinta a la que se tenía, sin tener que otorgar un tiempo entre una y otra.

Despido con y sin Responsabilidad Patronal: Tiempos de Comida - Tiempos de Café en la Tarde DAJ-AE-122-11

El artículo 81 del Código de Trabajo regula de forma taxativa, cada una de los causales que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad patronal. Es importante indicar, que las faltas imputables al trabajador deben ser fehacientemente probadas, toda vez que su concreción es el fundamento substancial del despido; y así mismo debemos aclarar que el plazo legal que tiene el patrono, para gestionar este despido sin responsabilidad patronal, es de un mes, desde que el patrono cuente con la posibilidad real de notificarle la gestión de despido al servidor que piensa despedir. Caso contrario, si las faltas cometidas por el trabajador no se tipifican dentro de los incisos del artículo 81 supra mencionado, o bien no se pueden probar, el despido del trabajador deberá ser sin justa causa, debiendo en este caso pagar los extremos legales correspondientes. Debe indicarse además que existen una serie de obligaciones, prohibiciones y comportamientos, no reguladas por el artículo 81, dentro de las cuales se pueden mencionar las ausencias, llegadas tardías y abandono de trabajo. Estas conductas a falta de ser reguladas por el Código de Trabajo, para que puedan ser tomadas como faltas disciplinarias, deben ser incluidas en un reglamento Interno de Trabajo, el cual deberá estar debidamente aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio. Mediante este reglamento dichas acciones serán motivo de sanciones, que a su vez su reincidencia se convertirían en motivos de despido. En cuanto a los tiempos de café en la mañana y en la tarde, provienen de un gesto totalmente voluntario del patrono, de forma tal que su duración y condiciones son impuestas por él, pero una vez otorgado el beneficio no puede eliminarse salvo a algún trabajador que abuse de él, previo debido proceso para su eliminación.

Despido por Constantes Incapacidades (Sector Público) DAJ-AE-177-13

No es procedente el despido de un trabajador que se encuentre incapacitado, aun cuando se pretenda hacer con responsabilidad patronal, o movilidad laboral, si la causa del despido se encuentra motivada en la incapacidad misma o en el hecho de no encontrar donde reubicarlo en otro puesto. El criterio expuesto, se ha hecho con base en la regulación laboral existente en el derecho privado, el cual no es vinculante para el sector público, por contar ésta con legislación

especial que puede establecer otras disposiciones distintas, tendientes a dar un resultado diferente para el caso de consulta. En tal sentido se recomienda realizar la investigación en la Procuraduría General de la República.

Suspensión Temporal de Contratos de Trabajo sin Responsabilidad DAJ-AE-153-13

Consideramos que la actuación del patrono en aplicar como vacaciones el 03 de mayo (Asueto por visita del presidente de los Estados Unidos de Norteamérica y recomendación de cierre de empresa) por la imposibilidad de laborar, se ajusta a la lógica, la razonabilidad y la proporcionalidad de la situación acontecida y con fundamento en el poder de dirección que tiene el patrono para organizar su empresa sin abusar de esa potestad, éste buscó encontrar un equilibrio en las relaciones patrono-trabajador y utilizó una opción viable, aunque hubiera sido recomendable consultar a los trabajadores su consentimiento, tampoco encontramos tan delicado no hacer el acuerdo para los casos en que el trabajador hubiera cumplido derecho a vacaciones, como se dijo, para los otros casos será un riesgo de la empresa tomar la decisión en caso que el contrato de trabajo concluya antes de las cincuenta semanas. Lo anterior en vista de que la situación fue totalmente ajena a las partes involucradas, donde ninguna es responsable de que le se causara un perjuicio económico y buscando no afectar el salario del trabajador se puede aceptar la posibilidad de permitir dicho acuerdo de vacaciones entre las partes. Es importante aclarar que lo mencionado anteriormente no es el procedimiento normal, por cuanto la legislación indica que las dos semanas de vacaciones anuales que le corresponden al trabajador, deben disfrutarse sin interrupciones.

CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Cambio Temporal del Día de Descanso DAJ-AE-110-11

No es competencia de esta Dirección aprobar la solicitud planteadas, tampoco es factible aprobar el cambio solicitado, por cuanto la variación del día de descanso constituye una variación en la jornada inicialmente pactada, los empleados que se oponen están en todo su derecho de no aceptar el cambio y aun los que aceptan pueden hacer el reclamo en cualquier momento y si el patrono insiste en realizarlo tendría que liquidarlos con responsabilidad patronal.

Cláusula de No Confidencialidad y No Difamación en Institución Educativa DAJ-AE-138-2011

Estos pactos de confidencialidad son aplicables en empresas que por su actividad tienen secretos de fabricación o fórmulas especiales que se ponen en peligro cuando un trabajador que conoce el tema se va de la empresa y procede entonces pagarle un monto para que mantenga la confidencialidad durante unos años y se asegura con ello el secreto comercial o de fabricación. Para el caso de instituciones educativas, vemos poco práctico la aplicación de cláusulas como las que se mencionan en su nota, tanto porque posiblemente no existen secretos especiales que deban salvaguardarse, como por el hecho que los Profesionales, no pueden mantenerse desocupados en virtud de un contrato que los inhibe para laborar en la actividad para la que ellos estudiaron o se prepararon, salvo que ustedes compensen económicamente al ex trabajador para que pueda tener un ingreso económico para él y su familia. Respecto al tema de la difamación, igualmente consideramos que no puede formar parte de un contrato de trabajo, pero si es aplicable la denuncia penal por difamación en caso que usted considere que el ex trabajador actúa indebidamente en contra de su Institución Educativa y su persona

Cumplimiento Durante el Preaviso DAJ-AE-128-11

La relación laboral termina hasta el último día de labores, por lo tanto, aun habiendo renunciado, durante su preaviso la relación laboral sigue vigente, debiendo el empleado cumplir con sus labores a cabalidad hasta el último momento guardando el respeto y deber de obediencia hacia su patrono.

**Despido con
Responsabilidad
Patronal por ser
Mayor de Sesenta y
Cinco Años de Edad**
DAJ-AE-122-09

Mientras no exista una norma específica, que prohíba el despido en este tipo de situaciones, no se puede limitar el derecho de un patrono de aplicar un despido con responsabilidad patronal, con base en la reestructuración de su empresa, puesto que se trata de facultades propias del poder de dirección y de mando que tiene un patrono y que además se encuentra plenamente justificado en el artículo 85, inciso d).

**Despido con
Responsabilidad
Patronal y
Recontratación
de un Funcionario
de PROCOMER**
DAJ-AE-105-11

Dada la naturaleza jurídica de PROCOMER, si el puesto a eliminar en el caso concreto se encuentra dentro del tipo de relaciones que deben regirse por el Código de Trabajo, no encontramos impedimento para que el trabajador en cuestión sea removido de su puesto con responsabilidad patronal y contratado nuevamente en nuevas condiciones de empleo. Por el contrario, si el trabajador ocupa actualmente un cargo gerencial, o de custodia, administración y/o fiscalización de fondos públicos, la situación deberá solucionarse bajo el esquema de Derecho Público, atendiendo al Principio de Legalidad y otros principios y normas, razón por la cual, omitimos externar criterio en este supuesto recomendándole realizar la consulta ante la Procuraduría General de la República.

**Derecho o No a
Dar por Terminado
su Contrato de
Trabajo en Virtud
de un Cambio en
las Condiciones
Laborales**
DAJ-AE-136-09

La situación vivida por usted en su trabajo no justifica la solicitud de la terminación del contrato de trabajo con el pago total de las prestaciones; en razón de que no parece que su patrono haya incurrido en alguna de las causales establecidas en el artículo 83 del Código de Trabajo, ni que esté incurriendo en algún uso abusivo del ius variandi, es decir, en su facultad para realizar cambios en las condiciones laborales de sus trabajadores, ni que le esté causando a usted algún perjuicio que vaya en detrimento de sus condiciones laborales, salvo que su patrono le esté modificando las condiciones de trabajo

**Despido por
la Adicción al
Alcohol, Drogas
o Estupefacientes**
DAJ-AE-020-13

El trabajador con problemas de alcohol o drogas, cuando ya padece una adicción se le debe tratar como un enfermo y por ende debe procurarse, como parte de la responsabilidad social de la empresa, que reciba una rehabilitación adecuada. Esta rehabilitación debe ser voluntaria por parte del trabajador. Si el trabajador no tiene voluntad de recibir ayuda, entonces podría proceder un despido sin responsabilidad patronal, considerando como una falta grave, si se dan situaciones como ausentismo, baja producción, pleitos, irresponsabilidades, etc.

**Retención en
Liquidación por
Alquiler de Vehículo**
DAJ-AE-130-13

Sobre si tenía o no razón su patrono en retenerle lo que correspondía al finiquito sobre el alquiler de su vehículo, siendo que por lo general este tipo de contrato obedece a reglas civiles o mercantiles, no laborales, puede acudir a la vía que corresponda a hacer valer los derechos que considere infringidos. Si considera que su patrono le adeuda algún rubro, puede acudir a la vía laboral a hacer el cobro respectivo, antes de que transcurra el año desde terminada la relación laboral, de conformidad con el artículo 602 del Código de Trabajo.

**Suspensión de
Contrato Laboral
por Cierre de
la Empresa**
DAJ-AE-148-10

Se deduce que para que opere la suspensión de los contratos, se debe estar ante una de las causales expresamente previstas por la ley, pero además deberá cumplirse con el requisito de gestionar la suspensión ante la Inspección de Trabajo. La empresa deberá acudir ante la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, para el procedimiento correspondiente

de causal de suspensión. De lo contrario, si lo que se pretende es cerrar la empresa, debe tenerse en cuenta que el cierre implica una terminación de los contratos de trabajo, lo cual acarrea responsabilidad para la parte patronal, es decir se debe proceder con el despido de todos los trabajadores de la empresa, pagándoles todos los derechos laborales correspondientes, sea aguinaldo y vacaciones proporcionales y preaviso y auxilio de cesantía.

CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADOS

Ausencias DAJ-AE-164-2002

Es importante tener presente que la causal de despido se configura con la ausencia de dos días consecutivos o más de dos alternos dentro del mismo mes calendario, de forma que si las reuniones se llevaron a cabo en menos tiempo y no abarcaron el período completo de la ausencia, no puede aplicarse la sanción. En ese caso, la única posibilidad es enviar a los profesores que incurrieron en ausencia una "llamada de atención", haciéndoles ver la necesidad de que cumplan fielmente los horarios.

Centros de Enseñanza Privados DAJ-AE-031-2006 Ver además DAJ-AE-007-00 y DAJ-AE-008-03

De acuerdo con el Voto 3550 de las 16 horas del 24 de noviembre de 1992 de la Sala Constitucional, los centros de enseñanza privada son entidades privadas que son regulados por el derecho laboral.

Centros de Enseñanza Privados DAJ-AE-123-10

Los centros de enseñanza privados por naturaleza se establecen para ejercer la docencia como actividad permanente. En razón de ello no se justifican los contratos por tiempo definido, sino más bien por tiempo indeterminado, con los derechos laborales que del mismo derivan, como el pago de prestaciones: vacaciones, aguinaldo, auxilio de cesantía y preaviso, cuando según corresponda. En virtud del Principio Realidad, independientemente del contrato firmado con la docente, el contrato debe tenerse como contrato por tiempo indeterminado, hasta el día en que se le comunica de forma improcedente que su contrato no sería renovado. Por lo anterior, el comunicado de que su contrato no iba a ser renovado, se considera un despido con responsabilidad patronal, con el consiguiente pago de vacaciones y aguinaldo proporcional al tiempo que se le adeudaba, más auxilio de cesantía y preaviso, tomando en consideración el tiempo trabajado, además de los salarios dejados de percibir por los meses de diciembre y enero. El centro educativo debe tomar todas las previsiones para que la disminución de matrícula no afecte los contratos de sus trabajadores.

Contrato de Trabajo: Docentes DAJ-AE-343-2008 Ver además DAJ-AE-302-2008

Siendo una figura de derecho privado, se le aplican todas las disposiciones en materia laboral; por lo cual al referirse a los contratos de los centros de enseñanza privada, se está en presencia de contratos por tiempo indefinido, puesto que son contratos que se realizan con trabajadores que van a cubrir las actividades permanentes de una empresa, sea el centro educativo y afectan al conjunto de empleados que ejecutan esa labor permanente.

El hecho de presentarse la continuidad de la necesidad laboral, deja sin efecto tácitamente la fijación del plazo convirtiendo el contrato en uno por tiempo indefinido, así vemos que cualquier trabajador que sea despedido sin causa justificada tiene derecho a que se le pague el preaviso y auxilio de cesantía, aparte de las vacaciones y aguinaldo proporcionales que le correspondan. Algunos de los centros educativos privados, emplean los contratos por tiempo determinado como una forma de evadir el reconocimiento de derechos laborales propios del trabajador producto de la finalización laboral, razón por la cual en estos casos impera el principio del contrato realidad es decir, que lo que prevalece es lo que realmente se da en la relación laboral.

**Despido:
Trabajadora
Embarazada**
DAJ-AE-297-2008
Ver además DAJ-
AE-121-2008

Los contratos de trabajo de los docentes en escuelas o colegios privados son por tiempo indefinido, pues la naturaleza permanente del centro de trabajo es la educación y no se pueden hacer esas contrataciones en contra de los derechos de los trabajadores. El tiempo que el centro educativo cierra, debe ser remunerado a los docentes pues durante ese tiempo ellos dedican tiempo a la preparación de programas y otros asuntos relacionados con el curso lectivo. No procede el despido de trabajadora embarazada al finalizar el curso lectivo amparándose en una contratación a plazo fijo.

CESANTÍA

Adelanto de Pago
DAJ-AE-344-2008
Ver además DAJ-
AE-246-2008

La jurisprudencia es clara respecto de considerar que el patrono cuya práctica reiterada, continua y general de pagar el auxilio de cesantía en condiciones diferentes y más favorables que las establecidas en el artículo 29 del Código de Trabajo, hace constituir a favor de los trabajadores un derecho adquirido incorporado a los contratos de trabajo, toda vez que se tiene como una costumbre jurídicamente relevante al tenor de lo establecido en el artículo 15 del Código de Trabajo. Además de lo dicho, dentro de las relaciones laborales impera el denominado Principio Protector el cual contiene tres reglas fundamentales: Regla de la norma más favorable, Regla de la condición más beneficiosa y la Regla del In Dubio Pro Operario. Respecto a la Regla de la condición más beneficiosa, que es la que interesa en la presente, se dice que “es un criterio por el cual la aplicación de una norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más ventajosas en que se encuentra el trabajador”.

Adelanto de Pago
DAJ-AE-153-2009

El adelanto de pago no implica liquidación total, a menos que se haya cancelado el preaviso, vacaciones y aguinaldo en el mes de diciembre y se haya iniciado una nueva relación laboral, de lo contrario, si solamente es un pago anual de cesantía, dicho pago no rompe el contrato de trabajo y no afecta la antigüedad del trabajador para efectos de ubicación en el año que corresponde respecto a la tabla del numeral 29 del Código de Trabajo.

Adelanto de Pago
DAJ-AE-776-2006
Ver DAJ-AE-415-2006 y
DAJ-AE-131-2004

La jurisprudencia es clara respecto de considerar que el patrono cuya práctica reiterada, continua y general de pagar el auxilio de cesantía en condiciones diferentes y más favorables que las establecidas en el artículo 29 del Código de Trabajo, hace constituir a favor de los trabajadores un derecho adquirido incorporado a los contratos de trabajo, toda vez que se tiene como una costumbre jurídicamente relevante al tenor de lo establecido en el artículo 15 del Código de Trabajo.

Adelanto de Pago

DAJ-AE-816-2006

Ver además DAJ-AE-141-2006, DAJ-AE-615-2006 y DAJ-AE-707-2006.

Una de las principales determinaciones que han tomado los Tribunales de Trabajo, quizá sea que el patrono que opta por los pagos parciales de cesantía, hace buen pago y por lo tanto no debe repetir lo pagado, es decir, no tiene que volver a pagar ni puede exigir devolución. Si un trabajador es despedido con responsabilidad patronal, o bien dentro de los supuestos de los artículos 29, 33 y 85 del Código de Trabajo, después de que se le ha pagado parcialmente el auxilio de cesantía, se le reconocerá únicamente aquella suma que corresponda al tiempo laborado después de efectuado el último pago parcial, pero ubicándose en la tabla del artículo 29 en el inciso correspondiente al año de antigüedad de la relación laboral.

Antigüedad

DAJ-AE-083-2009

Debido a que el artículo 29 del Código de Trabajo anterior a la reforma introducida por la Ley de Protección al Trabajador, contenía la regla que a partir del año de labores por cada fracción superior a los seis meses el trabajador adquiriría derecho a la cesantía correspondiente a un año completo de labores y que la Ley de Protección al Trabajador debe tener como consigna no desmejorar la situación de los trabajadores, ni limitar aquellos beneficios que ya disfrutaban, es el criterio de este Ministerio que cada fracción superior a los seis meses otorga al trabajador el derecho a disfrutar de la suma correspondiente a cesantía del período que se trate. En consecuencia, aunque por omisión legislativa en el texto del artículo 29 reformado por la citada Ley de Protección al Trabajador, en el aparte correspondiente al primer año de la tabla, no se consignó claramente las fracciones superiores a los seis meses, no existe razón alguna para denegar la posibilidad de que el trabajador por cada fracción superior a los seis meses obtenga la indemnización de otro año de labores, pues de lo contrario se estaría eliminando un derecho que concedía la norma anterior, agravado por el hecho que los incisos siguientes contienen ese beneficio.

Antigüedad: Permiso sin Goce de Salario

DAJ-AE-242-2004

Cuando un trabajador ha disfrutado de una licencia sin goce de salario, se produce una suspensión del contrato de trabajo, pero no se interrumpe ni se rompe la continuidad ni la antigüedad laboral, de manera que tampoco se afecta el cálculo de sus prestaciones. Por tanto, si por ejemplo un trabajador tiene dos años de laborar y uno de ellos disfrutó de una licencia sin goce de salario, en caso de liquidarlo con responsabilidad patronal, se le deben reconocer los dos años en el cálculo de las prestaciones, incluyendo el tiempo que se mantuvo con la licencia.

Asociaciones Solidaristas

DAJ-AE-525-2006

Cuando el patrono da un adelanto de cesantía, la Asociación Solidarista no está obligada a entregar ni los aportes, ni ningún otro dinero que se encuentre depositado a favor de sus afiliados. Aunque el patrono cancele las diferencias de cesantía anualmente, ello no lo exime de seguir depositando mensualmente el porcentaje de aporte en la Solidarista.

Incapacidad

DAJ-AE-610-2006

El artículo 30 del Código de Trabajo establece que la indemnización que corresponda por concepto de preaviso y cesantía, se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato de trabajo, o tiempo menor si no hubiera ajustado dicho término, y como, durante la incapacidad el contrato de trabajo se encuentra suspendido y por ende, el

dinero que percibe el trabajador no son salarios sino subsidios en razón de la incapacidad, estos deben obviarse y retrotraerse el cómputo hasta obtener los últimos seis meses de salarios efectivos.

**Ley de Protección
al Trabajador**
DAJ-AE-765-2006

El auxilio de cesantía como se muestra en la reforma establecida por la Ley de Protección al Trabajador, en el artículo 29 no implica rompimiento del tope de ese derecho, sino más bien, la intención del legislador es de regular en forma decreciente el derecho que corresponde pagar el patrono que despida a un trabajador sin justa causa a partir del noveno año de antigüedad, proporcionalmente hasta los trece años y siguientes en que se fija definitivamente en veinte días por año con el fin, de compensar el mayor rendimiento que ya en ese momento va a notarse con el aporte del 3% a los Fondos de Capitalización y de Pensiones Complementarias.

**Licencia por
Maternidad**
DAJ-AE-548-2006

De conformidad con el artículo 95 del Código de Trabajo, todo el ingreso percibido por la trabajadora en estado de embarazo o período de lactancia constituye salario, por lo que debe incluirse para determinar los derechos laborales. Por ende, si una trabajadora disfrutó de licencia por maternidad en los últimos seis meses de trabajo, los ingresos que percibió en ese período deberán ser tomados en cuenta a la hora de calcular su liquidación.

**Persona
Trabajadora
Pensionada**
DAJ-AE-491-2006
Ver además DAJ-
AE-787-2006

El trabajador pensionado que se encuentre laborando tiene derecho al pago del auxilio de cesantía cuando el contrato laboral concluya por despedido injustificado, o por alguna de las causas previstas en el artículo 83 del Código de Trabajo, u otra ajena a la voluntad del trabajador, ya que no existe ninguna disposición legal que impida a un pensionado dedicarse a labores asalariadas.

CITA JUDICIAL

**Ausencias
Justificadas**
DAJ-AE-006-2006

Los patronos se encuentran obligados a conceder permiso a sus trabajadores para asistir a juicio como testigos o para actuar en cualquier otra diligencia judicial, permiso que será con goce de salario si por anticipado el trabajador presenta el emplazamiento o citación respectiva.

CITA MÉDICA

**Ausencias
Justificadas**
DAJ-AE-108-2008
Ver además: DAJ-
AE-070-2008

Según el artículo 15 y 66 del Reglamento de la Caja Costarricense del Seguro Social, se establece que el patrono está obligado a otorgar el permiso a los trabajadores para que asistan a la atención médica, en los centros, clínicas, hospitales, etc. que formen parte de la Caja, pero esta obligación de otorgar el permiso, no implica de modo alguno la obligación de que el mismo se dé con goce de salario, quedando así la decisión a voluntad del patrono. Con el comprobante de asistencia al centro médico no podrán justificar la ausencia a trabajar en ese día, servirá únicamente para justificar la llegada tardía salvo que el comprobante establezca que estuvo todo el día en el centro médico al que asistió. Por lo tanto, si el trabajador no se presenta a laborar dándose esta circunstancia, el patrono está en todo su derecho de rebajar el salario de esa ausencia o de las horas que se ausentó el trabajador.

**Ausencias
Justificadas**
DAJ-AE-181-2008

El patrono se encuentra obligado a otorgar el permiso para asistir a citas médicas de la Caja Costarricense del Seguro Social, Instituto Nacional de Seguros, elecciones nacionales y citas judiciales. El trabajador debe comunicar previamente y demostrar con el documento que corresponda tal asistencia.

Cita Médica
DAJ-AE-341-2006

En el caso de la asistencia médica particular, el trabajador tiene derecho de asistir, y por ende el dictamen que emita ese médico particular, dada la fe pública que tienen los dictámenes médicos, puede aceptarse con el único fin de justificar las ausencias temporales en que haya incurrido el trabajador en virtud de enfermedad comprobada, no así para el pago de subsidios, los cuales se rigen por las disposiciones de las instituciones aseguradoras.

COLEGIOS PROFESIONALES

**Colegios
Profesionales**
DAJ-AE-198-2006

La organización y administración de los colegios profesionales se deben regular por el derecho privado, por cuanto, los colegios profesionales aún cuando son de interés público no están ubicados dentro de la organización estatal, están separados de la administración del Estado. Por tanto, si desean regular las relaciones laborales con sus trabajadores mediante un ordenamiento propio, deberán elaborar un Reglamento Interior de Trabajo y no un Reglamento Autónomo.

CONTADORES

Contadores
DAJ-AE-271-2003

La determinación de cuando una relación contractual entre un contador y la empresa, a quien presta sus servicios, debe ser considerada como laboral y cuando por servicios profesionales dependerá en todos los casos del análisis particular, a partir de los elementos del contrato de trabajo, conforme al principio realidad. Incluso, una vez corroborado el carácter laboral de la relación, pese a haber firmado un contrato por servicios profesionales, no implicaría el excluir al contador de los beneficios laborales que podría tener. Por lo tanto no podría definirse con carácter general la relación existente entre todos los contadores y aquellos a quienes prestan sus servicios, por la índole diversa de contrataciones que podrían presentarse.

**Servicios
Profesionales**
DAJ-AE-353-2008
Ver además DAJ-
AE-065-2008, DAJ-
AE-104-2008 y DAJ-
AE-283-2008.

El contrato del contador es de los denominados “casos frontera”, en los cuales los elementos del contrato de trabajo se presentan más tímidamente, es por ello que debe examinarse detenidamente el elemento principal, cual es el de la subordinación, lo cual se puede hacer más fácilmente con la ayuda de la teoría de los tres matices que componen la subordinación (personal, técnica y económica). En el caso que se logre determinar que la persona ejerce las funciones en una oficina fuera de las instalaciones de la empresa, realiza otras contabilidades a otras personas jurídicas, se le paga por los estados contables mensuales que presenta, cualquier error en su trabajo deberá ser asumido económicamente por el contador mismo, no se le proporcionan en forma constante los materiales ni máquinas para el trabajo, ejerce su propio control de las horas de trabajo, etc., no son trabajadores en los términos que define el Código de Trabajo, por lo que no existe relación laboral entre ellos y la persona a quien le prestan

los servicios contables, razón por la cual al terminar la relación por servicios profesionales se debe liquidar en la forma que el mismo contrato disponga, no cabe entonces el pago de los extremos de preaviso, cesantía, vacaciones ni aguinaldo que son propios de una relación laboral.

CONTRATO DE CONFIDENCIALIDAD

Cláusula de No Confidencialidad y No Difamación en Institución Educativa DAJ-AE-138-2011

Estos pactos de confidencialidad son aplicables en empresas que por su actividad tienen secretos de fabricación o fórmulas especiales que se ponen en peligro cuando un trabajador que conoce el tema se va de la empresa y procede entonces pagarle un monto para que mantenga la confidencialidad durante unos años y se asegura con ello el secreto comercial o de fabricación. Para el caso de instituciones educativas, vemos poco práctico la aplicación de cláusulas como las que se mencionan en su nota, tanto porque posiblemente no existen secretos especiales que deban salvaguardarse, como por el hecho que los Profesionales, no pueden mantenerse desocupados en virtud de un contrato que los inhibe para laborar en la actividad para la que ellos estudiaron o se prepararon, salvo que ustedes compensen económicamente al extrabajador para que pueda tener un ingreso económico para él y su familia. Respecto al tema de la difamación, igualmente consideramos que no puede formar parte de un contrato de trabajo, pero si es aplicable la denuncia penal por difamación en caso que usted considere que el extrabajador actúa indebidamente en contra de su Institución Educativa y su persona.

Contrato de Confidencialidad DAJ-AE-193-2008

Aunque no están reguladas en nuestro Código de Trabajo los llamados “pacto de no competencia”, o “acuerdo de confidencialidad” o “pacto de no concurrencia o competencia posterior” pueden ser incluidos en un contrato de trabajo. Cuando se esté en presencia de un pacto o acuerdo de este tipo debe haber una contraprestación económica a favor del trabajador y se debe establecer un límite razonable de tiempo de prohibición para laborar con una empresa competencia de la anterior con la que laboraba o de la misma empresa. La ausencia de uno de estos dos elementos puede generar la nulidad del acuerdo tomado y por ende el trabajador no estará comprometido al cumplimiento de las obligaciones contraídas. En relación al límite en el tiempo la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha interpretado que este tiempo puede ser de 2 años; sin embargo, en cada caso debe analizarse la situación concreta para establecer el plazo.

CONTRATOS ESPECIALES

Condiciones Mínimas Laborales, Garantías, Derechos Laborales y de Seguridad en Actividades Pesqueras DAJ-AE-004-11

El contrato de embarco puede pactarse por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje. Las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras cuestiones similares. El abandono voluntario de la nave, mientras que ésta esté de viaje, implica para el trabajador la pérdida de los salarios no percibidos a los que tuviere derecho. En cuanto al ejercicio de derechos colectivos, se establece que se considerará ilícita la huelga, cuando la embarcación estuviere navegando o fondeada fuera del puerto. Existe una prohibición de contratación de personas menores de dieciocho años, para ser empleadas a bordo. Imposibilidad de emplear

personas menores de quince años. Los trabajadores del mar siempre perciben como salario parte de las ganancias de la pesca, en el tanto el mismo supere el mínimo legal. Esto no impide que el salario se pague de acuerdo a una modalidad por tiempo, como puede ser la mensual. Los límites normativos de las jornadas deben ser respetados, a pesar de la flexibilidad con que pueda desarrollarse la actividad. Los trabajadores dedicados a la pesca tienen derechos a vacaciones anuales o proporcionales, aguinaldo y, en general, a cualquier otro derecho y garantía establecidos en la legislación laboral y social del país.

Contrato de Trabajo Deportivo DAJ-AE-125-12

Si dentro de la relación que su persona posee como futbolista con el Comité de Deportes, se encuentran presentes los elementos esenciales que configuran todo contrato de trabajo, sean estos la prestación personal del servicio, la remuneración de un salario y el elemento de la subordinación; dicha relación revestiría un carácter netamente laboral, y por lo tanto el patrono se encuentra en la obligación de conformidad con el artículo 193 del Código de Trabajo, de mantenerla asegurada con el “Seguro contra riesgos del trabajo”; siendo que si en el tanto éste no lo ha hecho o no lo hizo, cualquier accidente o enfermedad de trabajo que surja como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta; deberá de responderse por parte del patrono o empleador ante su persona y ante el Instituto Nacional de Seguros, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que dicho ente asegurador haya otorgado y por cualquier otra que el Título IV “De la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo”, señala de conformidad con los términos del artículo 201 de dicho cuerpo normativo.”

Excepciones del Artículo 143 del Código de Trabajo DAJ-AE-097-13

Un trabajador de confianza, es aquella persona que tiene un alto grado de independencia funcional, técnica, y administrativa, así como quien tiene flexibilidad de horarios en su trabajo y no tiene fiscalización o supervisión en su labor. Para ser trabajador de confianza, o laborar de a las condiciones indicadas en el artículo 143, es necesario que el patrono por escrito se lo haya manifestado, pues no es suficiente que el trabajador así lo considere. En ese caso, la relación laboral queda sujeta a lo dispuesto en el artículo 143 del Código de Trabajo. La estructura de la empresa es establecida por el patrono, de manera que es el mismo patrono el que dispone cuales puestos son establecidos como puestos de confianza, a quienes se les aplicaría lo dispuesto por el artículo 143, pero para que se le apliquen los derechos y obligaciones que se señalan para éstos, los trabajadores que los ocupen deben ser previamente informados de su condición. En caso de que las personas que menciona en su consulta, no sean trabajadores de confianza en las condiciones ya descritas, sus jornadas deberán ajustarse a lo indicado en los artículos 136, 137 y 138 del Código de Trabajo.

Guardas Dormilones DAJ-AE-26-11

Si se contrata a un guarda dormilón con una jornada ordinaria de doce horas diarias, al estar en el tope máximo de horas a trabajar permitido por nuestra legislación laboral, se hace imposible que al mismo se le pueda solicitar que labore horas extraordinarias, y si esto se hace se estaría actuando de manera ILEGAL. En el caso de los guardas vigilantes de igual forma resulta ilegal que se establezca la jornada extraordinaria permanente aunque sea dos veces por semana, ya que como vimos, este tipo

de jornada debe aplicarse solamente en casos de emergencia e imposterables, ya que cuando la necesidad es permanente entonces no se ajusta la jornada extraordinaria a dicha necesidad y nace más bien la obligación de contratar personal para que cubra esas horas que requieren laborar permanentemente.

**Regulaciones
Existentes para
la Figura del
Guarda Dormilón**
DAJ-AE-58-10

El guarda dormilón puede laborar hasta 12 horas ordinarias, pero en condiciones especiales: que no exista control del superior inmediato, ya sea mediante radios de comunicación, o chequeos, que las funciones se realicen en instalaciones cerradas, y seguras, de ahí que se aplica para fines de semana o en las noches, cuando la empresa o institución se encuentra cerrada, que el lugar se encuentre acondicionado para que el guarda pueda descansar o “dormitar”, que tenga derecho a disfrutar de un descanso durante la jornada de una hora y media”, no pueden laborar horas extraordinarias, derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto, después de una semana o seis días continuos. De otra forma, si no se cumple con estos requisitos, se trataría de guardas vigilantes, quienes deben laborar jornadas limitadas de 8, 7 y 6 horas, según se trate de jornada diurna, mixta y nocturna, sin posibilidad legal de establecer jornadas extraordinarias permanentes, tratando de justificar una jornada de doce horas.

**Relación que Existe
entre las Cocineras
Contratadas
Mediante un
Contrato de Venta
de Servicios y
los Directores
de las Juntas de
Educación y Juntas
Administrativas**
DAJ-AE-101-11

Si los alimentos son preparados en el comedor, podría eventualmente surgir una relación laboral entre la persona que los prepara y la Junta de Educación, en caso de que se den los elementos del contrato de trabajo. Si en la práctica existe alguno de los elementos propios de una relación laboral, no importa que a la contratación se le haya asignado el nombre de “compra de servicios de alimentos preparados”, pues lo que impera es lo que se da en la práctica, de acuerdo al Principio de Derecho Laboral denominado Contrato Realidad. Si se determina que existe un contrato laboral, la Junta de Educación deberá asumir sus obligaciones patronales, sea la inclusión de los trabajadores en planillas ante la CCSS, el pago de salario, horas extras, aguinaldo, vacaciones, entre otros; así como el pago de la liquidación correspondiente en caso de finalización de la relación laboral.

**Salarios de
Servidores
Domésticas**
DAJ-AE-104-12

Si dentro del desarrollo de la relación laboral, no ha mediado el otorgamiento de alimentación, vestimenta o alojamiento para el trabajador doméstico o para su familia, se puede inferir que no existe salario en especie, por lo que por consiguiente el patrono no se encuentra en la obligación de reconocer un 50% sobre el salario mínimo de ley, dado que no existe salario en especie, en caso de otorgarse de manera parcial se puede pactar un monto equivalente a ese beneficio. La falta de acuerdo entre el patrono y el trabajador doméstico en cuanto al porcentaje correspondiente al salario en especie, no siempre va a conllevar a que se deba de pagar el 50%, ya que si la ausencia de acuerdo se debió a que dentro de la relación laboral nunca mediaron los componentes del salario en especie, (alimentación, vestimenta o alojamiento), el patrono no tiene por qué reconocer el 50% que comprende el rubro por salario en especie ya que este no existió dentro de la relación laboral. Lo mejor es dejar establecido siempre en un contrato escrito, el porcentaje que va a representar el salario en especie pues de lo contrario se va a entender como un 50% del salario en efectivo que se le paga a la servidora doméstica.

Trabajo Infantil Industria Audiovisual DAJ-AE-140-13

En el momento que alguna relación que incluya a un menor de 15 años tenga elementos laborales o se viole alguna de las normas establecidas en la legislación vigente, la actuación por parte de la empresa, padres o involucrados se constituiría en ilegal, exponiéndose al cobro de las multas y sanciones que estipula el Título X del Código de Trabajo y las sanciones, medidas de protección y multas que estipula el Código de la Niñez y la Adolescencia, sanciones que pueden ser interpuestas por este Ministerio o por el Patronato Nacional de la Infancia. En conclusión, no existe posibilidad legal alguna para que un menor de quince años pueda laborar, no existe ningún tipo de permiso en ningún sector, al contrario, el ordenamiento jurídico nacional e internacional posee una gama de normas específicas para proteger a los menores en este sentido. En los casos de los menores de quince años que participan en anuncios televisivos o películas, lo que media es un contrato entre sus padres o tutores y la empresa, contrato que no debe tener matices laborales, es decir, no deben presentarse los elementos que caracterizan una relación laboral.

CONTRATO LABORAL

Agencias de Trabajo Temporal DAJ-AE-195-11 Ver además: tema Intermediario

Nuestro ordenamiento jurídico no contiene ninguna disposición sobre la figura de las llamadas “agencias de trabajo temporal”, pese a que existen varias agencias de empleo privadas que prestan en la práctica estos servicios. Por lo que la jurisprudencia ha señalado que la empresa quien contrata los servicios de los trabajadores que pone a disposición de otros, es

responsable del cumplimiento de la legislación laboral (es decir, las que se encargan de cumplir a cabalidad con todos los derechos de los trabajadores, sean, seguridad social, póliza de riesgos del trabajo, salarios mínimos, jornadas, etc.). Por otra parte, la figura del intermediario es, solamente un enlace entre el empleador que requiere mano de obra y los trabajadores que necesitan empleo. Así pues, el intermediario al no contar con capital propio, resulta solidariamente responsable con el patrono, frente a las obligaciones de éste con sus empleados.

Aprobación de Contratos Laborales en el Extranjero DAJ-AE-214-12

La Secretaría Técnica el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información del Empleo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no es el órgano encargado de otorgar permisos para trabajar en el exterior.

Contrato Escrito DAJ-AE-074-2007 Ver además: DAJ- AE-506-2006, DAJ- AE-029-2000 y DAJ- AE-713-2006

De conformidad con los artículos 22, 23 y 24 del Código de Trabajo, el patrono se encuentra obligado a extender los contratos de trabajo por escrito, salvo que se trate de labores agrícolas o ganadera, de trabajos temporales, accidentales o por obra determinada.

Contrato Escrito DAJ-AE-233-2008

Ha sido criterio de la Dirección de Asuntos Jurídicos que los documentos tales como acciones de personal, formularios u otros documentos que utilice la empresa para los movimientos de personal, puedan tener la condición de contratos de trabajo, siempre y cuando tales documentos cumplan con

todos los requisitos del artículo 24 del Código de Trabajo, porque de otro modo no podría otorgarse la condición de contrato.

Contrato Escrito
DAJ-AE-157-2003

La redacción del artículo 23 del Código de Trabajo, no es potestativa, sino imperativa al establecer: "...el patrono hará llegar a la Oficina de Empleo...", convirtiéndose esta en una más de las obligaciones del patrono, ya que no lo deja a su libre arbitrio sino que lo establece como un deber. No es una obligación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el recolectar todas y cada una de las copias de los contratos de trabajo, lo anterior resultaría por demás imposible de realizar. El legislador dejó esta responsabilidad al accionar del patrono, un accionar obligatorio, pero ejecutado de su propia iniciativa.

Consultoría: Norma más Favorable
DAJ-AE-135-09

No obstante para el caso de consulta, debe acudir a lo dispuesto por el "Principio Protector" para analizar cuál de las normas debe ser aplicada, si lo dispuesto por el Contrato de Consultoría, o bien por lo establecido en el artículo 31 del Código de Trabajo. Posee entre otras reglas, la denominada "Regla de la Norma más Favorable", la cual determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas. En razón de principio analizado debe concluirse, que la norma más favorable para el trabajador en cuestión es el contrato de consultoría, por encima de lo dispuesto por el artículo 31 del Código de Trabajo, lo que significa que sería obligación pagarle al Consultor, las remuneraciones correspondientes a los tres meses posteriores a la presentación del aviso de terminación del contrato, por cuanto se desprende de dicha norma, que el contrato de trabajo por obra estaría finalizando al contarse los tres meses.

Contrato de Mandato
DAJ-AE-004-2009

El Contrato de Mandato se encuentra tutelado por el derecho civil y no es un contrato de tipo laboral, por cuanto si bien se contrata un determinado servicio, lo cierto es que puede no estar sujeto a una remuneración y no existe en este tipo de contratos la subordinación, pues el contratado puede no recibir directrices continuas y permanentes del contratante, sino que éste realiza las labores para las que fue contratado bajo su entera responsabilidad.

Contrato de Temporada
DAJ-AE-556-2006
Ver además: DAJ-AE-046-2006,
DAJ-AE-260-2004,
DAJ-AE-427-2006 y
DAJ-AE-4446-2006

Los Contratos de Temporada son contratos por tiempo indefinido. El trabajo de temporada es aquel que se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con influencias y necesidades que respecto a la producción tienen las diversas estaciones anuales. El trabajador de temporada no es un trabajador ocasional del establecimiento, ya que, dentro de las intermitencias que corresponden al período de las estaciones muertas, hay continuidad en la prestación de sus servicios. Para fijar una distinción podemos destacar que el trabajador de temporada, contrata sus servicios dentro de una actividad productora que es fija dentro de lo discontinuo de la prestación, la cual tiene dos elementos: seguridad de repetirse periódicamente y permanencia durante determinado lapso. De ahí que no pueda ser considerado el trabajo de temporada dentro de los calificados como transitorios.

Contrato de Temporada. No Recontratación Implica Despido. Indemnización
DAJ-AE-01-13

En el caso de los trabajadores contratados para laborar en temporada alta, se está ante un contrato de temporada, el cual si bien es discontinuo en la prestación del servicio, se considera a plazo indefinido pues la actividad es permanente pues se da todo el año, pero cuenta con la particularidad de que existe una mayor demanda en los meses de diciembre a julio (temporada alta). Lo que procede hacer con el personal contratado cada temporada alta, es asegurarle la contratación para la temporada siguiente y, en caso de no hacerlo, proceder con el pago de la cesantía y el preaviso. El pago de estos extremos laborales aplica también si se despide a ese personal con responsabilidad patronal. La no recontratación de un empleado implicaría un despido y, por esta razón, además del pago del aguinaldo y vacaciones proporcionales, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento del preaviso y la cesantía. Lo anterior, conforme a la antigüedad del trabajador, la cual será calculada conforme a los años calendario que tiene de trabajar para la empresa y tomando para el cálculo, los salarios percibidos en los últimos seis meses laborados.

Contrato de Temporada en Recolección de Café
DAJ-AE-010-13

La contratación de los recolectores de café, responde a una actividad de carácter estacional, sea la temporada de recolección del café, la relación existente entre éstos y los productores de dicho grano, es de tipo laboral, específicamente se trata de un contrato de temporada. Los recolectores y los productores de café, tendrán todas las obligaciones y derechos, que de conformidad con la normativa laboral costarricense, ostenta cualquier patrono y trabajador cubierto por un contrato de trabajo, a saber: salario mínimo, limitaciones en la jornada de trabajo, disfrute de días feriados, día de descanso semanal, pago del aguinaldo, disfrute de vacaciones remuneradas, derecho a estar cubierto por una póliza del Instituto Nacional de Seguros y estar asegurado en la Caja Costarricense del Seguro Social, etc.

Diferencia con Contrato de Arrendamiento
DAJ-AE-022-13

Uno de los objetivos primordiales de la Ley de Arrendamientos Urbanos y Suburbanos es asegurar la armonía en el ejercicio del Derecho de propiedad con el desarrollo económico y el interés social tanto en arrendamiento de locales para vivienda, comercio y otros destinos, relacionados con bienes inmuebles, pero afirmar la posibilidad de existencia de “alquiler de uso de silla de salón,” es un tema totalmente innovador, y muy utilizado actualmente por varios salones de belleza, para evadir responsabilidades laborales, de los cuales ya este Ministerio por medio del Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, ha realizado una serie de prevenciones donde han logrado dilucidar que estamos en presencia de contratos laborales

Elementos
DAJ-AE-028-2006

Del análisis del artículo 18 del Código de Trabajo, la existencia del contrato de trabajo se presume siempre y cuando concurren simultáneamente los siguientes tres elementos: 1-La actividad personal del trabajador: sea la obligación de quien es contratado de prestar sus servicios personalmente y no a través de otra persona, 2-La subordinación: este elemento se refiere a la dependencia del trabajador respecto del patrono, lo que supone la posibilidad de este último de imponer reglamentos, girar órdenes y velar por su estricto cumplimiento. Este elemento, según la Doctrina es el más importante, por cuanto la relación laboral es esencialmente dependiente. Esta subordinación puede ser incluso, potencial, sea que aunque no se dé, sí existe la posibilidad de ejercerla, y 3-El Salario: el cual constituye la contraprestación a cargo del patrono en concepto de remuneración por los servicios prestados.

**Hoja de
Delincuencia**
DAJ-AE-214-2006

De conformidad con la jurisprudencia de la Sala Constitucional es posible que una solicitud de empleo pueda tomar en consideración la hoja de delincuencia para determinar la conveniencia de emplear o no a una persona, sin que la negativa de contratarlo pueda considerarse como arbitraria o ilegítima. Ahora bien, esta autorización tiene como límite el hecho de que las condenas que se registren en la hoja de delincuencia únicamente deben de tener vigencia máxima de 10 años, transcurrido ese plazo, tienen que ser canceladas y no tomadas en consideración para el reclutamiento, selección y permanencia del personal, caso contrario si se estarían violentando derechos fundamentales.

**Inicio Contrato
Laboral**
DAJ-AE-048-12

Esta Dirección en aras del Principio Protector acoge el voto jurisprudencial 707-2004 de la Sala Segunda, que cuestiona el derecho a no contratar a un trabajador sin haber comprobado su idoneidad después de haber concretado su contratación, habiéndole causado a éste un perjuicio económico al haber renunciado a su anterior trabajo por una certeza de un puesto seguro, generando al trabajador por tal razón, la posibilidad de ser indemnizado por este perjuicio.

Letras de Cambio
DAJ-AE-008-2008

La suscripción de letras de cambio para garantizarle al patrono el adecuado uso del equipo y productos que se le entreguen al trabajador, no puede ser parte del contrato de trabajo. De llegarse a constituir una deuda por parte del trabajador a favor de su patrono, el único mecanismo que puede ser utilizado por éste, es la aplicación del artículo 36 del Código de Trabajo previa aceptación de la culpa del trabajador y consentimiento para que dicho rebajo se aplique.

**Obligación Laboral
Prevalece sobre
Libertad Contractual**
DAJ-AE-237-13

La contratación entre empresa y clientes es entre sujetos de derecho privado, no laboral, donde el contenido y cláusulas contractuales serán aquellas que las partes libremente negocien. Los contratantes podrán introducir todas aquellas condiciones que consideren necesarias; si para usted es necesaria la cláusula que dispone la obligación de sus clientes de pagar un rubro adicional dentro del precio, correspondiente a los días feriados y así se acuerda, pues se hará de esa forma. Pero si no lo hace, usted como patrono debe asumir el pago de ese feriado, aunque no lo haya negociado con su cliente, pues es un asunto independiente de su ineludible obligación de pagar los días feriados a las personas trabajadoras a su cargo.

**Organismos
Internacionales**
DAJ-AE-097-2002

Los privilegios e inmunidades de una organización internacional, como los privilegios e inmunidades de sus funcionarios, aparecen, por regla general, en los tratados constitutivos y en los llamados “acuerdos sede”, donde se particularizan y definen los privilegios e inmunidades de que gozará una organización internacional y su personal dentro del ámbito jurisdiccional del estado receptor. Los acuerdos sede son tratados celebrados entre una organización internacional y el Estado en cuyo territorio se asentarán y operarán los órganos de esa organización. Con base en lo expuesto, podemos afirmar que en el caso de los organismos internacionales, por no gozar de la inmunidad de jurisdicción, los expone a acciones judiciales en su contra, y la única forma de que dichos organismos tengan la protección de la inmunidad, es que el “acuerdo sede” suscrito entre el Estado donde se ubicará físicamente la sede y el organismo de que se trate, hayan pactado las condiciones en las que se dará esa inmunidad, —en caso de que se haya incluido la misma— de lo contrario, debemos suponer que el organismo no goza del beneficio aludido.

Outsourcing: DAJ-AE-102-2008

“Outsourcing”, es el contrato que se establece como un medio para delegar ciertos procesos a otras empresas (proveedoras) especializadas en una o varias materias, que permitan a las empresas contratantes focalizarse en mejorar los esfuerzos en aquellos procesos o necesidades propias del quehacer de la empresa, procurando a su vez una mayor productividad y una disminución de gastos.

Outsourcing: Contrato, Definición DAJ-AE-174-12

En el contrato de outsourcing, intervienen cuando menos tres actores, sean estos un comerciante o comitente, quien es el actor de tomar las decisiones de encargar a un tercero la realización de una de las actividades que venía realizando al interior de su organización; un contratista (outsourcer), quien es el sujeto que se compromete a realizar la actividad externalizada por el comitente (core business), por contar éste con el expertise del negocio y quien a su vez, encuentra la posibilidad de delegar la totalidad o parte de lo encargado a un tercero, convirtiéndose con ello en un subcontratista; y un trabajador, estos últimos quienes si bien no forman parte del acuerdo de outsourcing, ya que éste se celebra únicamente entre el comitente y el contratista, ven condicionada la prestación de sus servicios por los alcances de lo contratado; en estos casos, vale referir que el comitente es quien llega a beneficiarse en último término de la prestación realizada por el trabajador. Procede resaltar, que entre el comitente y el contratista se establece una relación jurídica extra-laboral, (civil – mercantil), mientras que el contratista y el trabajador se encuentran vinculados por una relación de trabajo.

Outsourcing: Recomendaciones para Contrataciones DAJ-AE-237-13

Desde el punto de vista laboral, es necesario aclarar que el contrato que suscriban las empresas –o personas físicas si fuera del caso- contratantes, debe contener cláusulas muy claras sobre la responsabilidad de cada uno, no solo en cuanto a la prestación del servicio, sino en cuanto a las personas que se contraten para el desarrollo del servicio que se presta, deben regularse todos los aspectos, como por ejemplo velar por que se cumpla con los salarios mínimos, cargas sociales, póliza de riesgos del trabajo y todas aquellas que determinen con quién tendrán la relación laboral los trabajadores contratados o por contratar. Esto, porque nuestro país todavía no tiene desarrollado un marco jurídico que identifique claramente las responsabilidades de las empresas y que establezca reglas de solidaridad entre ellas y las empresas usuarias, por lo que resulta de suma importancia que en los contratos que se suscriban bajo esas figuras, se definan bien cuáles son esos derechos y esas obligaciones atinentes a cada uno.

Outsourcing: Relación de Trabajo DAJ-AE-180-2009

Se estima que en las cláusulas citadas está presente el elemento de subordinación invocado, debido que el patrono tiene total injerencia en la labor que debe realizar ese trabajador, al brindarle órdenes, instrucciones precisas, proporcionarle los materiales necesarios para realizar el trabajo, facilitarle el equipo, mobiliario y ambiente físico para desarrollar la labor, así como que el trabajador tiene que coordinar su trabajo con otros servidores. Aunado a lo anterior, porque el trabajo tiene que desarrollarse en la empresa, la autonomía del trabajador se encuentra totalmente limitada a la voluntad del patrono. El tercer elemento para considerar el contrato de naturaleza laboral, es el de la remuneración que está presente. Si el contrato contiene cláusulas de naturaleza laboral, y se presentan serias dudas sobre la naturaleza contractual, en el sentido si es un contrato outsourcing o laboral, se debe optar por lo segundo en beneficio del trabajador.

**Personas
Trabajadores
Interinas**
DAJ-AE-309-2006

Por trabajador interino se entiende aquél que es nombrado en una plaza determinada, pero con la característica de que no lo respalda el principio de la inamovilidad en el empleo, ya sea porque su nombramiento obedece a una suplencia del titular del puesto, o porque la plaza está en espera de un nombramiento en propiedad. En ambos casos el funcionario interino tiene certeza desde el inicio, que su contrato de trabajo tiene una fecha de finalización, pues aún en casos de prórrogas del nombramiento, cada prórroga sucesiva tiene su fecha de inicio y de cierre, por lo que no existe garantía de que al concluir el plazo del último nombramiento sea factible mantenerse en el puesto.

**Personas
Trabajadoras
Pensionadas:**
**Ley de Protección
al Trabajador**
DAJ-AE-025-2003
Ver además: tema
Jubilación

Aun cuando la persona goce de una pensión, sea por invalidez o vejez, si es nuevamente contratada vuelve a ser considerada para efectos de obligaciones y derechos, un trabajador activo, lo cual es lógico, nuevamente está cediendo su fuerza de trabajo a favor de su patrono dentro del marco de una relación laboral. La excepción solo hace referencia a la cotización para un régimen del cual ya es beneficiario, en los casos de pensión por vejez, pero incluso en los casos de pensión por invalidez, puede completar las cotizaciones faltantes. En cuanto al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, de igual manera este pensionado tendría derecho a participar de él, este último tiene una naturaleza jurídica muy distinta al Régimen de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social y como bien lo indica el artículo 9 de la Ley de Protección al Trabajador, es aplicable a todos los trabajadores dependientes o asalariados, sin que para tales efectos se haga ninguna distinción.

**Por obra
determinada**
DAJ-AE-189-12
Ver además DAJ-
AE-249-2006.

Solamente se permite la contratación a plazo o por obra determinada cuando su necesidad se derive de una circunstancia temporal y que no constituya la actividad permanente de la empresa. En los contratos a plazo fijo y por obra determinada, hay implícitamente una fecha límite perfectamente determinable para la conclusión del contrato, que los trabajadores deben conocer desde que lo acuerdan o suscriben. Esto permite concluir que los trabajadores contratados de esta forma, no están sujetos a período de prueba durante los tres primeros meses de vigencia del contrato, ni debe otorgárseles preaviso cuando se avecina la fecha de conclusión del contrato y, desde luego, a su conclusión, tampoco cabe reconocer el auxilio de cesantía como indemnización.

**Por Obra
Determinada:**
Sector Construcción
DAJ-AE-064-2008

La contratación de carpinteros y albañiles, así como de maestros de obras, peones de construcción entre otros; es por obra determinada, debido a que la naturaleza del trabajo es temporal, sea dos o tres meses, siempre que se trate de empresas que no se dedican a la construcción. Lo que corresponde cancelar al finalizar su contrato son los extremos de vacaciones y aguinaldo. Si se diera el caso de que el contrato concluye por voluntad de una de las partes, antes de vencerse el plazo o de terminarse la obra, procede entonces el pago de las indemnizaciones que señala el artículo 31 del Código de Trabajo. Si se trata de una empresa que se dedica a la construcción, los contratos de los carpinteros y albañiles se entienden como por tiempo indefinido, de manera que al finalizar cada contrato, se le debe reconocer preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo.

**Por Tiempo
Indefinido**
DAJ-AE-064-13

Aunque las partes hayan acordado un contrato a plazo fijo, si la naturaleza de la labor es permanente y no se trata de sustituciones de otros trabajadores por enfermedad o vacaciones, y además subsiste la causa que le dio origen al contrato y la materia del trabajo, ese contrato no puede ser a plazo fijo sino por tiempo indefinido. Si se trata de labores que consisten en la actividad permanente de la empresa y se prorrogan los contratos durante varios periodos hasta superar el año de plazo, estos contratos se entienden como de tipo indefinido, con la consecuente responsabilidad patronal en caso de terminación de los mismos.

**Por Tiempo
definido: Por
Tiempo Indefinido**
DAJ-AE-349-2008
Ver además DAJ-
AE-245-2008, DAJ-
AE-291-2008 y DAJ-
AE-298-2008.

El interés particular que pretende tutelar la norma, cuando limita la contratación a un plazo definido, es especialmente la estabilidad en el empleo, pues por imperativo legal, se han establecido una serie de diferencias radicales entre una contratación a plazo fijo o por obra determinada y una sin sujeción a éste, de manera que en el contrato a plazo indefinido se brinda mayor protección a la citada estabilidad laboral, pues aparte de la contratación indefinida, se limitan las causales de justo despido y se establece una indemnización por despidos arbitrarios. Por el contrario, cuando se trata de una contratación por tiempo determinado, dada su naturaleza especial, la ley no protege los mismos derechos que en el anterior, de manera que si el trabajador sabe de antemano cual es la fecha de finalización de su contrato, no se le causa mayor perjuicio y por ende el patrono no debe indemnizar suma alguna por la expiración del plazo y del contrato.

**Por Tiempo
definido:
Trabajadora
Embarazada**
DAJ-AE-192-2008
Ver además DAJ-
AE-046-2008.

Cuando se trata de un contrato a plazo fijo, al finalizar el mismo lo que se produce es un cese de funciones, no un despido, por lo que independientemente de que se trate de una trabajadora embarazada o no, como desde el principio se le dejó clara la fecha de término del contrato, solo le corresponde el pago de vacaciones y aguinaldo, y no se aplica la prohibición del despido, porque precisamente no es despido.

**Por Tiempo
Determinado:
Suspensión,
Indemnización**
DAJ-AE-206-2001

El contrato a plazo fijo solo puede darse con el fin de realizar labores que sean eminentemente temporales y que, una vez que venza el plazo, perece también su razón de ser. La importancia de distinguir los contratos a plazo fijo o por obra determinada de uno por tiempo indefinido, radica esencialmente en el tipo de indemnización que corresponde en caso de finalización de la relación laboral. En los primeros, solamente existirá la posibilidad de indemnización en aquellos casos en que alguna de las partes, unilateralmente decida poner término al contrato, antes de vencerse el plazo o de concluirse la obra, sin motivo alguno, pero si el contrato llega a su término normalmente, solamente procede el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales conforme lo establece el artículo 31 del Código de Trabajo.

**Profesiones
liberales y Relación
Laboral: Elementos
que la Caracterizan**
DAJ-AE-129-09

Situaciones semejantes caben en las prestaciones de trabajo de otros profesionales, como ingenieros, abogados, químicos, que tienen cierta independencia técnica; pero pueden contratar sus servicios como trabajadores en una empresa y, percibir como ellos un salario o un sueldo. Entonces pueden quedar comprendidos dentro de la legislación laboral y por tanto una profesión denominada liberal, si concurren las notas características del empleo, o sea: subordinación, habitualidad y profesionalidad.

Regente veterinario
DAJ-AE-075-11

Del análisis de la figura contractual existente entre el dueño/patrono y el regente veterinario se desprende que la labor ejecutada por el regente consiste en la actividad principal del establecimiento, razón por la cual se está en presencia de un contrato por tiempo indefinido, puesto que es un contrato que se realiza con el fin de cubrir las actividades permanentes de una empresa, sea el establecimiento veterinario. En este sentido se recomienda que los contratos se manejen como por tiempo indefinido, toda vez que el regente veterinario presta sus servicios para un mismo establecimiento por períodos que superan el plazo impuesto por el Colegio, sea el primero de abril de cada año. Si la intención del Colegio es fiscalizar las condiciones en las que se presta el servicio, puede efectuar fiscalizaciones periódicas, sin embargo no puede por vía reglamento instaurar un plazo fijo de autorización de la regencia con menoscabo de los derechos laborales de los regentes veterinarios. Estos deben contar con la posibilidad de efectuar contratos por tiempo indefinido de manera que se garantice su continuidad laboral.

**Rompimiento:
Salario**
DAJ-AE-428-2006
Ver además: DAJ-
AE-208-2006.

La primera causal de terminación del contrato de trabajo por parte de los trabajadores, con responsabilidad patronal, lo constituye el hecho de que éste no les pague el salario completo convenido que les corresponda, en la fecha y lugar acordados o acostumbrados, quedando a salvo las deducciones autorizadas por ley. Lo anterior implica que los rebajos o deducciones de salario no autorizados por la ley son absolutamente ilegales y ponen al trabajador afectado en posibilidad de plantear el reclamo correspondiente e, incluso, solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal, en la vía judicial (inciso a) del artículo 83).

Sacerdotes
DAJ-AE-108-2009

De conformidad con los tres elementos característicos de una relación laboral, no existe relación laboral entre los sacerdotes y la Conferencia Episcopal. No hay una clara presencia de una figura patronal, que ejerza el poder de dirección y la subordinación. Los documentos, legislación y doctrina establecida por las autoridades eclesiales, son motivadas para ordenar toda la actuación de la Iglesia Católica, a las cuales se someten los sacerdotes, en forma voluntaria, con la finalidad de alcanzar metas más espirituales que lucrativas. Los sacerdotes no son trabajadores independientes o autónomos, por cuanto las características de este tipo de trabajadores, no son asimilables a las de los primeros, se encuentran más bien afiliados a una corporación (La Conferencia Episcopal), en virtud de la investidura que adquieren, mediante la consagración sacerdotal, tampoco persiguen el lucro ni administran su negocio a su placer y conveniencia. En consecuencia, no podría obligarse a esta corporación, a cubrir las cuotas correspondientes al Fondo de Capitalización Laboral.

Suspensión: Jubilación
DAJ-AE-321-2006
Ver además: DAJ-
AE-125-2005.

Una de las causas de terminación del contrato de trabajo, que otorga el derecho a recibir prestaciones es la jubilación o bien la pensión por invalidez, otorgada por la Caja Costarricense del Seguro Social o por cualquier otro sistema de pensiones del país.

Taxistas DAJ-AE-104-10

En el caso de las personas que trabajan como conductores de taxis, cuando se dan las circunstancias descritas tales como la cancelación de una suma diaria, cumplir con un horario, entregar el taxi lavado, que las reparaciones del taxi corren por cuenta del dueño del mismo; son suficientes para afirmar que existe relación laboral, lo que implica evidentemente que quien presta los servicios de taxista tiene todos los derechos y obligaciones que las leyes laborales establecen como son: el pago de un salario mínimo, el pago de las cargas sociales, el reconocimiento de vacaciones, pago de aguinaldo, y cualquier otro derecho laboral. El chofer no debe responder por el deterioro normal de un vehículo, sin embargo en caso de accidente con responsabilidad de esta persona debe responder patrimonialmente, pero de conformidad con los límites señalados en los artículos 36, 172 y 173 del Código de Trabajo.

Terminación de Contrato de Temporada por Ausencia del Trabajador DAJ-AE-191-11

Si un trabajador se ausenta en una temporada, a juicio de esta Asesoría se presentaría una renuncia tácita del trabajador, pues así como el patrono está obligado a asegurarle al trabajador su labor cada temporada, el trabajador tiene la obligación de presentarse a laborar cada período. Si no lo hiciera, definitivamente estaríamos en presencia de una terminación laboral originada en la ausencia del trabajador, en cuyo caso, sólo tendría derecho a vacaciones y aguinaldo. La otra consecuencia de esta terminación, es que el trabajador pierde su antigüedad laboral anterior, empezando su conteo nuevamente si decidiera presentarse a laborar la siguiente temporada.

Terminación del Contrato por Tiempo Determinado: Incapacidad DAJ-AE-09-14

Si el contrato de trabajo por tiempo determinado llegare a finalizar por motivo del advenimiento del plazo, encontrándose el trabajador incapacitado, no se estaría incurriendo en ilegalidad alguna ya que lo que estaría operando sería una causa de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para ninguna de las partes, y no así el serio acto del despido. A diferencia de la carta de despido, el artículo 35 del Código de Trabajo, consagra como

una obligación de todo patrono a la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine y a solicitud del trabajador, la emisión de un certificado que exprese únicamente: a) La fecha de su entrada y la de su salida. B) La clase de trabajo ejecutado. C) La manera en como trabajó. D) Las causas del retiro o de la cesación del contrato. No existe disposición normativa que obligue al patrono a tener que presentar una copia de dicho certificado ante el Departamento de Relaciones de Trabajo de esta Cartera Ministerial, sin embargo, si el patrono lo tiene a bien y lo considera pertinente, puede remitir una copia de la misma al Departamento aludido en aras de conservar una copia en los archivos que dicha instancia lleva al afecto; la cual posteriormente podría servir como una constancia de la relación laboral y de la finalización de la misma.

Trabajadores a Domicilio DAJ-AE-616-2006 Ver además DAJ-AE-175-01.

Son aquellos que elaboran artículos -bienes finales o producto terminado- a partir de materiales o insumos intermedios, facilitados por el empleador. Estos productos son elaborados en su hogar o en otro lugar elegido por ellos, nunca en el sitio de trabajo. Realizan su labor sin vigilancia inmediata, pero están sujetos a las directrices en cuanto al modo de empleo de los materiales y la calidad del producto terminado y el salario se paga contra entrega del producto. Como cualquier otro trabajador deben asegurarse en la Caja Costarricense del Seguro Social y contra riegos del trabajo.

Trabajo Permanente de Ejecución Discontinua DAJ-AE-189-12

No basta con decir o contratar a varios trabajadores como “ocasionales” para asumir que se encuentran bajo los términos del “contrato ocasional”, pues si las labores que realizan y las condiciones en que las ejecutan no se ajustan a tales formas de contratación, se estaría en presencia de “contratos por tiempo indefinido” si las labores que se requieren son permanentes, o “a plazo definido” si se trata de labores de naturaleza temporal no propias de las que ordinariamente tiene dicha empresa.

Si los trabajadores están contratados para realizar labores de tipo permanente de la empresa, aunque las realicen solo algunos días por semana, son permanentes pero con jornadas disminuidas dentro de contratos por tiempo indefinido y no ocasionales

Vencimiento de Contrato de Concesión DAJ-AE-002-11 Ver además DAJ-AE-117-2004

De acuerdo al artículo 37 del Código de Trabajo, a la doctrina citada y a la jurisprudencia de la Sala Segunda, para que opere la sustitución patronal, se requiere, al menos, que medie un acuerdo entre dos figuras patronales distintas, dentro de la amplia gama de instrumentos contractuales típicos y atípicos que existen. En conclusión, esta Asesoría considera que el vencimiento del plazo de una concesión o el incumplimiento contractual del concesionario, en el caso de las concesiones de transporte colectivo de personas, modalidad autobús, no constituyen per se supuestos en que opere, automáticamente, la figura de la sustitución patronal. No obstante, no descartamos que con motivo de la terminación de una concesión, las empresas saliente y entrante lleguen al acuerdo que la nueva concesionaria asuma las obligaciones contractuales contraídas por la anterior con sus trabajadores, y con esto asegurar la continuidad de los contratos de trabajo de éstos. Pero esta situación, es independiente a la terminación de la concesión.

COOPERATIVAS

Competencia en Control DAJ-AE-054-13

El control financiero y jurídico, de conformidad con el numeral 97 de la Ley de Asociaciones Cooperativas, corresponde al INFOCOOP y no a este Ministerio. Las cooperativas se rigen no solo por la Ley 4179, sino también por sus estatutos, que son inscritos en el Registro de Organizaciones Sociales, el cual tiene el deber de valorarlos de acuerdo al principio de legalidad. Este representa el marco dentro del cual puede “moverse” cualquier entidad cooperativa.

Conformación de Cuerpos Colegiados DAJ-AE-054-13

El Departamento de Organizaciones Sociales debe valorar la documentación sujeta a inscripción de acuerdo con lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria aplicable. Si de ésta se desprende que la conformación de los comités o cuerpos directivos se hace con personas físicas, no se comete desigualdad alguna, en cuyo caso, quienes consideren lo contrario, pueden plantear las acciones judiciales correspondientes para anular la norma o las normas que establecen tal disposición.

COOPERATIVAS DE AUTOGESTIÓN

Cooperativas de Autogestión DAJ-AE-187-2008

La naturaleza jurídica de las cooperativas autogestionarias, no admite la posibilidad de contar con personal contratado bajo la forma de relación laboral, salvo que se trate del cargo del gerente, personal técnico o administrativo especializado; o que la cooperativa requiera trabajadores en caso de inopia. Cuando los asociados se van a pensionar no procede el pago de prestaciones, pero la cooperativa puede decidir pagarles algún reconocimiento por su tiempo en la organización.

No Existe Relación Laboral en Cooperativa Autogestionaria DAJ-AE-187-11

La naturaleza jurídica de las cooperativas autogestionarias, no admite la posibilidad de contar con personal contratado bajo la forma de relación laboral, salvo que se trate del cargo de gerente y el personal técnico y administrativo especializado que la Cooperativa requiera como trabajadores en caso de inopia. En el caso concreto, a pesar de haber recibido el reclamo del pago de extremos propios de la relación laboral por parte del asociado mencionado, dicho pago no es procedente, pues en virtud de lo ya expuesto, no existió relación laboral entre su representada y el citado asociado-trabajador cuya función era atender un centro de llamadas, salvo que se tratara de alguien que no contara con la calidad de socio, sino, que hubiera sido contratado como parte del personal administrativo, que no podía cubrirse con los socios existentes en la cooperativa.

COSTUMBRE Y DERECHO ADQUIRIDO

Costumbre DAJ-AE-263-2008

A diferencia de la costumbre, el derecho adquirido es aquel que tiene su fundamento en una norma jurídica; sea que su contenido se sustenta en un reglamento, decreto, estatuto, convención colectiva, arreglo directo, etc., y que se mantiene en sus beneficios aunque hubiere sido derogada o perdiera vigencia, es decir debe estar dispuesto en forma expresa en el ordenamiento jurídico positivo. Los derechos adquiridos, también se distinguen de los beneficios concedidos al amparo del principio de la “Regla de la Condición más beneficiosa”, por el cual se tutelan situaciones concretas de los trabajadores, anteriormente reconocidas por el patrono, que no pueden ser modificadas por otras situaciones menos ventajosas. Ambas figuras se diferencian, por el hecho de que los derechos adquiridos se consolidan mediante norma escrita, es decir que el beneficio adquirido siempre debe estar consagrado en alguna norma escrita.

Definición DAJ-AE-269-13

Si la empresa tiene una conducta reiterada en el tiempo y aplicada a todos o un grupo de los trabajadores de la institución, estamos en presencia de una costumbre, la cual generalmente otorga beneficios mayores que los estipulados en la propia ley, beneficios que quedan integrados a los contratos de trabajo, toda vez que este tipo de prácticas devienen en costumbres jurídicamente relevantes, por lo que no sería posible su modificación unilateral que cause un perjuicio al trabajador (ius Variandi Abusivo), pues con ello se violenta el Principio Protector y se violenta el ordenamiento jurídico.

Derecho Adquirido DAJ-AE-154-13

Se trata de una condición vigente desde siempre, según usted misma lo señala, por lo que, en tal sentido, es una conducta reiterada en el tiempo, con una vigencia suficiente para considerarla una costumbre incorporada al contrato de trabajo. Y, en segundo término, porque se trata de un beneficio otorgado que, en caso de no haberse otorgado, tuvo que haber salido del peculio de los trabajadores, con lo cual, deja abierto el carácter oneroso del mismo. Bajo esta tesitura, de acuerdo a lo indicado, resultaría improcedente la eliminación unilateral del beneficio de alimentación, a menos que se liquide al personal para iniciar con nuevas condiciones contractuales. En el caso de personas trabajadoras de nuevo ingreso, es posible que no se pacte este beneficio.

Descanso
DAJ-AE-200-2005
Ver además DAJ-
AE-294-2000.

Si en la empresa se ha acostumbrado otorgar un determinado tiempo de descanso en la mañana y en la tarde para que los trabajadores ingieran café u otro alimento, y se ha mantenido durante años, debe aplicarse la “Regla de la Condición más Beneficiosa”, la cual se ha convertido en un derecho adquirido, de tal forma que el empleador se encuentra forzado a mantener ese beneficio que dio lugar a una situación consolidada más ventajosa para los trabajadores. La aplicación de la regla anterior no puede ser absoluta, pues cuando se compruebe que alguno de los trabajadores incurre en abuso del beneficio, por ejemplo, porque duran más del tiempo concedido, el empleador, posterior a seguir un debido proceso, se encontraría en todo el derecho de reprimir el mismo, pero solamente para aquel trabajador que abusa del derecho, no para el resto que respeta el tiempo concedido.

**Despido y Pago
de Maestría como
Derecho Adquirido**
DAJ-DAE-332-13

No consideramos que el pago de la maestría se trate de una condición más beneficiosa o de un derecho adquirido, podría haberse analizado si lo era cuando la relación laboral estaba vigente, pero al terminar la relación laboral, si no media ningún contrato que le haya obligado a su patrono a hacerse cargo del costo de la misma aún terminada la relación, ni ningún documento de prueba de esa promesa, no podríamos decir que sea un derecho adquirido.

**Recargo de
Funciones**
DAJ-AE-016-12

En el caso en consulta, el trabajador lleva más de un año efectuando esas labores, que según se desprende de los perfiles de puestos aportados, no corresponden a tareas propias de su cargo, por lo que al tener ese recargo de funciones, usted tiene derecho a que se le pague un salario adicional, y este pago además debe hacerse retroactivamente para pagar lo correspondiente a todo ese tiempo de ejecución de labores adicionales, incluyendo las diferencias por aquellos pagos que se le hayan efectuado utilizando como base el salario anterior, sea aguinaldo, pago de vacaciones, etc., además, como ya se afirmó, por la cantidad de tiempo que lleva realizando dichas funciones, su contrato laboral se ha visto modificado, debiendo conservar su nuevo salario.

CONVENCIÓN COLECTIVA

**Convención
Colectiva**
DAJ-AE-215-2008

De conformidad con lo establecido en el artículo 55 del Código de Trabajo, las disposiciones de una convención colectiva, resultan aplicables tanto a los trabajadores que se encontraban laborando para la empresa al momento de la suscripción de la misma como aquellos que sean contratados posteriormente, en el entendido de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores.

**Convención
Colectiva**
DAJ-AE-186-2008

El Cuerpo de Bomberos se encuentra facultado para crear plazas, habilitar y nombrar puestos, contratar, promover, separar y sancionar al personal, pero se limita su competencia en lo referente al régimen laboral, la jornada de trabajo y el régimen laboral, la jornada de trabajo y el régimen de

jubilación, temas que se encuentran sujetos a lo dispuesto en la convención colectiva vigente. En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Reguladora del Mercado de Seguros, la transformación del Cuerpo de Bomberos en un órgano de desconcentración máxima, no restringe la vigencia de la Convención Colectiva del Instituto Nacional de Seguros, la cual se mantiene vigente para los funcionarios de ese órgano.

Denuncia DAJ-AE-251-2008

Cuando opera una denuncia de la convención colectiva, la consecuencia inmediata es la pérdida de vigencia de la misma, a menos que se hubiese incluido dentro de sus artículos una “cláusula de extensión”, que disponga que mientras se negocie la siguiente convención colectiva, las cláusulas mantienen su vigencia para todos los efectos. Si no existe esta disposición, se puede afirmar que la anterior convención colectiva pierde su vigencia. Dentro de las consecuencias jurídico laborales que conlleva la pérdida de vigencia, tenemos que no se puede reconocer ningún derecho o beneficio que tenga como fuente la convención colectiva, esto no implica que se pierdan para siempre, pero mientras duren las negociaciones de la nueva convención, se entiende que no existen. Lo que permanece es el derecho a mantener los derechos ya adquiridos a raíz de la anterior convención, pero no se puede reclamar el nuevo otorgamiento de derechos con base en una norma que no está vigente.

Facilidades para la Dirigencia Sindical y Prestación del Servicio Público DAJ-AE-058-13

Existe suficiente normativa, que ampara a la dirigencia sindical, para contar con las facilidades dentro de la jornada laboral sin menoscabo salarial, lo cual es respaldado por la Recomendación 143, que es Ley de la República. Corresponde a la Administración entonces, velar por que la prestación del servicio no se vea interrumpida o paralizada por la ausencia de un servidor o grupo de servidores, cuyo servicio es de una importancia trascendental dentro de la sociedad costarricense. Pero al mismo tiempo, tiene plena potestad para negar o limitar un permiso cuando ello se justifique por la prestación del servicio público. Se trata de un juego donde la Administración debe tener sabiduría para equilibrar dos situaciones distintas: la continuidad y eficiencia del servicio público y el derecho fundamental de la libertad sindical.

Funcionarios Públicos Excluidos DAJ-AE-187-09

No solo los funcionarios públicos señalados en el artículo 2 del Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el Sector Público, son los que se encuentran excluidos de los beneficios de la convención colectiva, sino que además de los enumerados en esta norma podrían quedar excluidos aquellos funcionarios que la Administración determine, en razón de las funciones que se tengan dispuestos para estos y la posibilidad de que haya conflicto de intereses, por considerarse a éstos representantes de la Administración con posible injerencia en la negociación colectiva.

Homologación DAJ-AE-058-13

Los alcances del acto administrativo de homologación de una convención colectiva se limitan a verificar que no se hayan afectado en perjuicio de los trabajadores los beneficios salariales y no salariales mínimos que establece en su favor la legislación laboral vigente, en una especie de tutela o garantía, a cargo de la autoridad de trabajo, de los derechos irrenunciables de los trabajadores, mediante un control de legalidad destinado a cuidar de que el acuerdo concertado no viole las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, o a lo sumo, intervenir si existe algún vicio en el consentimiento del pacto suscrito que pueda generar alguna nulidad de lo acordado.

Horario DAJ-AE-158-2008

Los contratos de trabajo que se desarrollen con posterioridad a la celebración de la Convención Colectiva, se verán afectados por lo dispuesto en la misma, en el entendido de que dichos contratos no pueden realizarse en condiciones menos favorables para los trabajadores. Sin embargo, ello no impide que el patrono establezca horarios diferentes a los de la convención, siempre que sean dentro de las disposiciones legales de la materia.

Irretroactividad
DAJ-AE-128-2010

El principio de Irretroactividad de la Ley, significa que “las leyes solo puede producir un efecto para el futuro, es decir, a partir de su entrada en vigencia. Se trata de un principio medular del ordenamiento jurídico, de forma general, esta norma prohíbe la retroactividad de la ley, cuando ello va en perjuicio de alguna persona o de sus derechos patrimoniales adquiridos, o de situaciones jurídicas consolidadas al amparo de una ley anterior. Las modificaciones a la convención colectiva no pueden afectar negativamente de manera retroactiva los derechos de los trabajadores, siendo, de aplicación únicamente para las situaciones jurídicas futuras, es decir las nacidas con posterioridad a su entrada en vigencia. Es entendido, que en tanto favorezca al trabajador, la norma convencional puede retrotraerse.

**Jornada
Extraordinaria**
DAJ-AE-066-2008

El hecho de que la convención colectiva contemple jornadas extraordinarias permanentes no le otorga legalidad a la actuación, ni constituye una salida jurídica para mantener cláusulas contrarias a la legislación ordinaria y / o constitucional. No es dable negociar condiciones en términos por debajo de la ley, pues lo que pretende más bien la convención es establecer beneficios superiores a la legislación ordinaria.

Municipalidades
DAJ-AE-075-2010

Es jurídicamente viable suscribir Convenciones Colectivas entre la Municipalidad y la organización sindical respectiva. Debe establecerse con mucho cuidado la afiliación que tienen los sindicatos, cuando hay varios, para efectos de negociar una convención colectiva con el que demuestre la mayor representatividad. Las posibilidades de negociación son muy amplias, en tanto la voluntad de las partes coincida, debiendo tenerse en cuenta no contradecir las normas de orden público imperantes.

Municipalidades
DAJ-AE-277-2008

Las Corporaciones Municipales pueden mantener sus convenciones colectivas, tomando en cuenta para ello el principio de autonomía que consagra claramente la Constitución Política y el Código Municipal y que fue ampliamente expuesto por la Sala Constitucional por medio del voto 5445-1999 de 14 de julio de 1999. De acuerdo con el artículo 58 del Código de Trabajo, toda convención colectiva se prorrogará automáticamente por un período igual al pactado para su vigencia, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación a su vencimiento.

**Negociación
Colectiva**
DAJ-AE-062-2008

En materia de negociación colectiva lo que no está permitido negociar son aspectos que sean contradictorios a la ley, es decir, negociar por debajo de los mínimos establecidos por la ley, o autorizar lo prohibido o prohibir lo autorizado por ley, pero no está prohibido la negociación por encima de la ley, pues este es el fin último de las Convenciones colectivas. Es perfectamente posible, que las partes hayan negociado un cálculo de cesantía superior a lo establecido por ley, como beneficio convencional.

**Procedimiento
Negocial**
DAJ-AE-254-2011

La fijación de las fechas de negociación en un plano de igualdad, deben ser establecidas por las partes por consenso; no cabe la imposición de ninguna de ellas, ni la intromisión de un tercero.

Representatividad Patronal en Institución Pública o Estatal DAJ-AE-254-2011

No existe normativa específica que establezca quiénes deben ser parte de la representación patronal de una institución pública o estatal en la comisión negociadora. Lo usual es que la máxima autoridad designe a uno o más representantes de alta jerarquía de la institución, con capacidad de decisión y con determinados conocimientos técnicos en algunas materias de importancia, para que lo representen en el seno de la comisión negociadora. Esto debe hacerse a través de un acto administrativo expreso preferiblemente, que debe ser comunicado a la contraparte. En tesis de principio, la designación de estos representantes es discrecional del jerarca institucional, quienes solo por el hecho de participar, quedan automáticamente excluidos de la convención colectiva. Otra advertencia es que los asesores externos no pueden ser representantes de la Administración, pues como se dijo antes, se requiere que aquellos tengan poder de dirección dentro de la organización.

Representatividad de los Trabajadores DAJ-AE-032-2008

Cuando en la empresa o institución existen varios sindicatos, la Convención Colectiva de Trabajo debe celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, siempre que el mismo cuente con una afiliación de más de la tercera parte del total de los trabajadores. Dicha negociación también se puede llevar a cabo en forma conjunta, si ante la existencia de varios sindicatos, estos hayan tomado la decisión de acordar una agenda conjunta de negociación. O sea, que si hay varios sindicatos y se ponen de acuerdo para negociar juntos, la empresa o institución está obligada a negociar con los mismos, pero si no se ponen de acuerdo, entonces debe aplicarse el criterio de representatividad.

Requisitos DAJ-AE-271-2006

La obligación para el patrono de negociar una Convención Colectiva de Trabajo, surge únicamente cuando en el centro de labores existen una o varias organizaciones sindicales, siempre que las mismas cuenten con una afiliación de más de la tercera parte del total de los trabajadores, con excepción de los comprendidos en el artículo 5 del Código de Trabajo y que soliciten al patrono la negociación de una convención colectiva. Asimismo,

para que un sindicato pueda presentar y negociar convenciones colectivas, debe reunir las condiciones exigidas por la normativa legal -artículo 56- para tener derecho a pretender dicha gestión.

Vigencia de las Normas DAJ-AE-058-13

Si las normas revistieren vicios de legalidad o inconstitucionalidad, deben alegarse por las vías correspondientes, por las partes legitimadas para hacerlo. Hasta que no sean anuladas siguiendo los procedimientos establecidos, son normas válidas, vigentes y eficaces, que no pueden ser desconocidas o desaplicadas de oficio por ninguna de las partes firmantes, so pena de incumplimiento recurrible en instancias administrativas o judiciales.

D

DERECHO A LA INTIMIDAD

Facultad de Vigilancia y Derecho de Intimidad DAJ-AE-229-13

Se debe tratar de encontrar un punto intermedio, el cual permita a la parte patronal ejercer sus facultades de vigilancia sin vulnerar los derechos constitucionales de los trabajadores, a fin de evitar que se produzcan violaciones de los derechos a la intimidad y del secreto de las comunicaciones electrónicas, procurando así la coherencia normativa entre los derechos del patrono y del trabajador. El empleador debe establecer, con absoluta claridad y transparencia, el uso que debe dársele al correo electrónico de la empresa; de lo contrario, deberá respetar las comunicaciones que en él se realicen. Sobre la recopilación de la prueba, debemos recordar que el patrono no puede revisar la computadora o correo electrónico cuando quiera ni de cualquier forma, pues debe respetar el derecho a la privacidad de la correspondencia, de manera que cualquier intromisión debe hacerse con autorización del trabajador y hacer la revisión estando éste presente. Si no se hace de esta forma, se corre el peligro de que se declare espuria la prueba y no se fundamente una decisión patronal de despido.

Ilegalidad de Grabar Conversaciones Privadas DAJ-AE-177-09

Al colocar aparatos que graben las conversaciones privadas del trabajador, el patrono está abiertamente restringiendo el derecho a la intimidad que el trabajador posee, por lo cual incumple con una de las obligaciones dispuestas por el artículo 70 del Código de Trabajo. El trabajador que logre demostrar que el patrono incumpliendo con sus obligaciones, lo ha hecho, podrá solicitar la ruptura de la relación laboral con responsabilidad patronal ante los Tribunales de justicia, para ello deberá presentar las pruebas que posea, pero además continuar laborando hasta que el Juez respectivo autorice el rompimiento de la relación laboral. Cabe aclarar que en este asunto el Juez será el que determine la evidente violación de derechos constitucionales.

Personas Trabajadoras DAJ-AE-173-2009

Es válido aplicar la disposición de revisar los bolsos, maletines y salveques de los empleados a la hora de ingresar al centro de trabajo, siempre y cuando se respete el derecho a la intimidad de cada uno de ellos. Esta revisión debe limitarse a que una persona, generalmente un oficial de seguridad debidamente preparado, haga la revisión sin introducir sus manos en las pertenencias del trabajador y sin obligarlo a sacar todo su contenido, o sea, que será el trabajador el que muestre sus paquetes, solamente en casos de dudas razonables y muy justificadas se podrá solicitar una revisión más profunda de las pertenencias. Además deberá comunicarse con anticipación a los trabajadores la medida a implementar, y efectuar la revisión sin tratos humillantes ni denigrantes para los trabajadores.

Pruebas de Dopaje DAJ-AE-060-2011

Es ilegal la práctica de someter a los trabajadores a pruebas de dopaje para la detección de consumo de drogas, así como el procedimiento utilizado de obligar al trabajador a orinar frente al médico, siendo una violación a la intimidad de los trabajadores. La obligación de someterse a exámenes médicos, es para enfermedades contagiosas, incurables o que representen una incapacidad permanente, quedando excluidas las pruebas de dopaje.

DERECHO COLECTIVO

Alcance de Normas Convencionales sobre Despidos DAJ-AE-061-11

Algunas empresas privadas tenían establecido procedimientos especiales, vía convención colectiva, para ejecutar el despido de un trabajador, auto-limitando su poder de disciplina, a cambio de mecanismos de diálogo y consenso. Las normas convencionales fueron bastión importante para los trabajadores en el éxito de su petición, pues la Sala tuvo las limitaciones al libre despido como totalmente válidas y aplicables al régimen de empleo privado.

Arreglo Directo DAJ-AE-278-2008

El arreglo directo es una negociación entre partes que debe basarse en la buena fe y armonía. Al faltar regulación legal al respecto, son las partes las que establecen los términos y condiciones de sus negociaciones. De esta forma, si el arreglo directo establece que, si no es denunciado se prorroga automáticamente, entonces está autorizando “la denuncia” como tal del arreglo. Pero, siendo que las partes acordaron renegociar y establecieron un plazo de tres meses, se presume que ambas actúan de buena fe cuando llegan a tal acuerdo. Por lo cual no es válido que la parte patronal disponga dejar sin efecto un acuerdo, porque le parece que los trabajadores no quieren negociar. Los acuerdos se deben respetar, aunque posteriormente haya desacuerdo. Si hay incumplimiento patronal el comité podría demandarlos por incumplimiento de la nota de negociación. Igualmente, si la parte patronal, tiene pruebas de la mala fe del comité, puede demandarlo para que un juez determine qué es lo procedente. No tendría ningún sentido, que el patrono le comunique a este Ministerio que dejará sin efecto el acuerdo al que llegó con el comité, pues el Ministerio no es parte del arreglo directo y dentro de las funciones sólo está la de fiscalizar el cumplimiento de los mínimos de ley, por lo cual la nota no tendrá ninguna validez, ni efecto ante terceros ni podría este Ministerio aceptar o no la renuncia que hagan.

Comité Permanente de Trabajadores DAJ-AE-819-2006

Los aspectos relacionados con la organización, integración, funciones, períodos de nombramiento, personas que eligen, entre otros, de los Comités Permanentes de Trabajadores, deben ser regulados a lo interno de la misma asamblea que los eligió. Estas decisiones deben tomarse en conjunto, como una organización democrática. Lo anterior en virtud del vacío legal que existe en esta materia.

Comité Permanente de Trabajadores: Convención Colectiva DAJ-AE-123-2009

Conforme a lo dispuesto en los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, el derecho de negociar con los empleadores las condiciones de trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical. Los Comités Permanentes de trabajadores se constituyen con la finalidad de resolver mediante arreglo directo, las diferencias suscitadas entre trabajadores y el patrono. Son constituidos para llevar a cabo la negociación de las condiciones de empleo y las relaciones entre patronos y trabajadores, siendo ésta una materia reservada a los sindicatos.

Juntas de Relaciones Laborales: Definición
DAJ-AE-061-11

Las Juntas de Relaciones Laborales no nacen como imperativo legal, sino gracias a la voluntad (negociación colectiva en la mayoría de los casos) de patronos y trabajadores de establecer mecanismos de discusión con una gran dosis de diálogo, en procura de solucionar conciliatoriamente conflictos individuales y colectivos originados en la relación de trabajo. En primer lugar, se dice que su conformación es paritaria y bipartita, entendiendo por ésta la igualdad en el número de representantes del patrono y de los trabajadores. En segundo lugar, y como es lógico suponer también, se trata de un órgano colegiado, esto implica que sus decisiones no son fruto de una única voluntad, sino de la suma de todas las voluntades de los miembros que la componen. En tercer término, como consecuencia de lo anterior, es un órgano que toma sus decisiones por mayoría de votos de sus miembros, lo cual se deriva del carácter democrático que lo influye. En cuarto lugar, procura alcanzar la paz social en las relaciones obreros patronales, a través de mecanismos de diálogo, a fin de solucionar conflictos individuales y colectivos originados con ocasión de la relación laboral.

No Exclusión de Trabajadores Extranjeros en las Juntas de Relaciones Laborales
DAJ-AE-025-11

Es procedente constituir una nueva Junta de Relaciones Laborales conformada por trabajadores activos de la empresa, los cuales pueden ser tanto nacionales como extranjeros (siempre que cumplan los requisitos legales para trabajar en el país), pues no resulta de aplicación en este caso el artículo 60 constitucional que usted señala.

Principio Protector
DAJ-AE-021-2009

En virtud del Principio Protector, la Regla de la Condición más Beneficiosa, si en el sindicato se otorgó un beneficio como directivo al trabajador de la organización durante algún tiempo y ahora se pretende eliminar por una reforma estatutaria, lo mismo resulta improcedente por violar el principio citado. En este sentido, la reforma al estatuto puede ser aplicable para los trabajadores nuevos que ingresen a laborar para el sindicato después de la reforma realizada; pero los trabajadores que ya gozaban del beneficio del incentivo, no pueden verse afectados por la entrada en vigencia de esa reforma, siendo que el pago para estos trabajadores debe mantenerse intacto.

DERECHOS LABORALES

Costumbre: Tiempo para café
DAJ-AE-101-13

El patrono no puede modificar el beneficio dado por mucho tiempo a los trabajadores de cubrir el costo del café, para empezar a cobrarles la mitad del costo del mismo. Asimismo no puede cobrarles el costo de un microondas que, además de haberse dañado, ha sido puesto por parte de la empresa. Estos son beneficios que no están establecidos por nuestra legislación como obligaciones patronales, sin embargo si el patrono las ha otorgado durante mucho tiempo, ahora no puede eliminarlos o modificarlos.

Definición e Irrenunciabilidad
DAJ-AE-022-13

El artículo 11 del Código de Trabajo dice: “Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan.” Lo anterior significa, que los trabajadores no pueden disponer de renunciaciones a sus derechos laborales, pues aunque lo quieran hacer se tiene como nula esa renunciación. La razón de ser de esta norma es muy sencilla: la desigualdad de condiciones en las que se encuentra un trabajador con respecto al patrono lo hace vulnerable a las

decisiones de éste, por ello la legislación debe proteger esa debilidad imponiendo normas que respalden al trabajador ante eventuales abusos de sus patronos o cuando se presenten situaciones desconocidas por el trabajador que lo hagan caer en errores respecto a la disposición de sus derechos laborales.

Derecho de Vacaciones y Aguinaldo en Contratos de Temporada
DAJ-AE-176-12

Los trabajadores que han laborado para la empresa en una sola oportunidad por lapsos que no superan el mes y que nunca más fueron recontratados, no tienen derecho al reconocimiento en el pago de vacaciones y aguinaldo como extremos laborales al momento de finalizar la relación laboral, y aquellos trabajadores que, aún que de forma discontinua, han brindado sus servicios a la empresa en periodos distintos dentro de un mismo mes o en años subsiguientes, si tendrían derecho al reconocimiento del pago de los extremos laborales de vacaciones y aguinaldo, así como también del preaviso y la cesantía en caso de que procedan, al momento de finalizar verdaderamente su relación laboral para con la empresa, debido a la permanencia en la relación jurídica que genera su “recontratación”.

Pago en Tractos de Aguinaldo Improcedente
DAJ-AE-019-12

Pagar el aguinaldo en tractos, por adelantado, desvirtuaría en su totalidad el espíritu de la ley, pues el fin del legislador al crear el aguinaldo, fue proporcionar a la clase trabajadora un monto equivalente a un salario a final de año, con el cual hacer frente a los gastos de final de período, principalmente los navideños. Dicho beneficio es un promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante todo el año, un premio a la labor efectuada durante el mismo, pues se trata de una justa compensación a la colaboración y esfuerzo del trabajador demostrados durante el tiempo de servicio del año que corresponda, entregarle el aguinaldo mes a mes, o en tractos adelantados a un trabajador, implicaría que, probablemente por cuestiones de necesidad, el mismo dispondría de este dinero para cubrir otras necesidades que van surgiendo todos los meses, en detrimento de la economía de su familia a final de año y del fin que en sí mismo tiene este instituto, pues ya el trabajador no recibirá este “décimo tercer mes”, y en todo caso resulta contrario a la ley.

Pensión Alimentaria y Embargos
DAJ-AE-024-11

Cuando una autoridad judicial decreta un embargo por pensión alimentaria, el mismo tiene prioridad absoluta, aún cuando existan otros embargos practicados con anterioridad. En este caso, si al efectuar los cálculos y deducir la cuota por pensión no alcanza el salario del trabajador para mantener los otros embargos, pues como ya explicamos existe una suma inembargable que se debe respetar, los mismos deben suspenderse, dando aviso a la autoridad judicial que había ordenado los anteriores embargos. Al aplicar la deducción por pensión alimentaria se debe restar al salario del trabajador las cargas sociales, el impuesto de renta cuando procede y el salario mínimo inembargable, a este resultado se le deduce la cuota correspondiente a pensión alimentaria y si queda algún sobrante, se puede aplicar el embargo, de acuerdo con las reglas del numeral 172 del Código de Trabajo.

Polígrafo: Prueba
DAJ-AE-039-12

No es posible que el patrono responsabilice de antemano a un trabajador por la pérdida o robo de mercadería ni con fundamento únicamente en una prueba de polígrafo. Debe instaurarse un procedimiento interno de investigación en la empresa, dándole la oportunidad al trabajador de defenderse y respetando el debido proceso, y en el que se llegue a comprobar la

proceder con los rebajos salariales siguiendo el procedimiento de embargo establecido en los artículos 36 y 172 del Código de Trabajo o bien si aplica proceder con el despido sin responsabilidad patronal, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho únicamente al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

Polígrafo: Uso Ilegal DAJ-AE-430-2006

De conformidad con la jurisprudencia nacional, doctrina y legislación comparada, la utilización del polígrafo para la contratación de personal o durante la relación laboral no tiene asidero legal y atenta contra los derechos de los trabajadores a nivel laboral y personal. Por tanto, no puede aplicarse la prueba del polígrafo en la contratación de personal ni mucho menos durante la relación laboral. Por ende, no se recomienda su implementación dentro de los diversos procesos de selección del personal.

Polígrafo: Uso Ilegal DAJ-AE-045-2010

Se afirma la ilegalidad de la utilización del polígrafo o detector de mentiras en la contratación del personal o bien durante la relación laboral. El criterio externado en el DAJ-AE-430-2006 se mantiene incólume pues se considera que no existe asidero legal para permitir el degradar a una persona haciéndola someterse a este tipo de pruebas. La prueba del polígrafo responde a una extracción del inconsciente del individuo -trabajador- a una determinada verdad que bien podría no querer expresar y que aún cuando es una manifestación de voluntad, la misma es dudosa, pues responde a una relación de poder, y es ahí donde este método lesiona la dignidad humana (Artículos 33, 36 y 40, de la Constitución Política).

Presentación Personal DAJ-AE-146-11

Nuestra legislación laboral no es específica respecto del tema de la presentación personal, toda vez que, generalmente, las reglas en cuanto a la vestimenta que deben usar los empleados de acuerdo con su trabajo, están contenidas en los Reglamentos Internos de Trabajo, de no existir éste se regirá por la costumbre, en aras de que no riña con la buena imagen del lugar de trabajo.

Reserva de Tiempo DAJ-AE-037-10 Ver además: Tema Jornada de Trabajo

Desde el inicio del contrato se puede pactar con el trabajador una reserva de tiempo, lo cual va a implicar que el trabajador recibirá el salario correspondiente a las 48 horas semanales, a pesar de que labore menos (en este caso 44 horas), siendo que el patrono se reserva la posibilidad de aumentar eventualmente las horas laborales hasta 48 sin necesidad de reconocer ningún salario adicional.

Tiempo de Almuerzo y de Café DAJ-AE-198-09

Los quince minutos otorgados para la ingesta de café, no son de otorgamiento obligatorio, sino que dependen de la voluntad del patrono. No obstante, una vez que la empresa los concede de manera continua y reiterada durante cierto tiempo, no los puede eliminar, en virtud de que se trata de una práctica que beneficia a los trabajadores y se tiene como incorporada al contrato de trabajo por costumbre, que es fuente de derecho. No es posible que dentro de la hora establecida para almuerzo, se incluyan los quince minutos para ingesta de café en la tarde, porque se trata de dos tipos de descansos diferentes e independientes. En primer lugar porque el periodo de descanso otorgado a mitad de jornada sería inferior a una hora, pues nótese que variaría de una hora a cuarenta y cinco minutos, y por el tipo de jornada que tiene la empresa cual es fraccionada, ello sería improcedente legalmente. En segundo lugar porque el periodo para café se considera tiempo efectivo de trabajo, mientras que el descanso de media jornada no lo es, en el caso de la jornada fraccionada.

**Trato Diferenciado
Justificado**
DAJ-AE-100-12

En cuanto a la distinción entre el tratamiento a regentes farmacéuticos de planta y externos, parece lógica y justificable, pero sobre todo obligatoria desde el punto de vista reglamentario, que un profesional supla al regente nombrado en una farmacia en forma extraordinaria. La remuneración ma-

yor al regente externo aparenta ser un tratamiento originado en la conveniencia y oportunidad de ambas partes, pues por un lado, el establecimiento farmacéutico así lo requiere, y por otro, el profesional valoriza su trabajo en la forma que se cree correcta.

DERECHOS Y OBLIGACIONES PATRONALES

**Aplicación de Ley de
Control del Tabaco**
DAJ-AE-155-12

De acuerdo con la Ley 9028 (Ley General de Control del Tabaco y sus Efectos Nocivos en la Salud) y al espíritu que se desprende de su contenido normativo, pareciera que se trató de establecer una prohibición absoluta y total al fumado en los centros de trabajo, con la única excepción de la casa de habitación, de manera que el Reglamento pudo haberse extralimitado al permitir áreas de tolerancia que la ley no previó. Mas como norma vigente, la misma deberá aplicarse y valorarse en cada caso individualmente considerado.

**Aplicación de
Prueba de
Uso de Drogas**
DAJ-AE-060-11

En caso de que sea evidente que un trabajador se presente a laborar en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga, y esto afecte su desempeño en las obligaciones del Código de Trabajo, la empresa puede someterlo a un examen de sangre fehaciente que determine sin lugar a dudas que en ese momento el trabajador estaba laborando en condición drogado o tomado.

**Exámenes
de Dopaje**
DAJ-AE-060-11

Es ilegal la práctica de someter a los trabajadores a pruebas de dopaje para la detección de consumo de drogas, siendo una violación a la intimidad de los trabajadores. La prueba doping determina si una persona utiliza sustancias como drogas o alcohol, pero a nivel laboral no constituye una prueba de una falta grave del trabajador, pues si el consumo de esas sustancias se da fuera de horas laborales y fuera del centro de trabajo, no es falta sancionable por el patrono. El procedimiento utilizado de obligar al trabajador a orinar frente al médico, es una absoluta violación de los derechos constitucionales a la intimidad y a la personalidad, y a otros derechos humanos fundamentales, en virtud de ello, consideramos incluso la procedencia de acciones ante la Sala Constitucional y el reconocimiento en esa sede de daños y perjuicios ocasionados al exponer el cuerpo ante un tercero de manera obligada para mantener el trabajo.

**Obligación
Proveer un Lugar
Seguro para los
Instrumentos
de Trabajo**
DAJ-AE-236-13

Parece prudente que tal y como lo dispone el inciso e) del artículo 69 del Código de Trabajo, se haga un registro o listado de los artefactos electrónicos personales, con las características propias que los identifican, número de serie, marca o algún otro aspecto diferenciador del resto, para conocer a quién pertenece. Además que exista un lugar seguro dentro de la empresa donde puedan guardar sus objetos personales, y principalmente es necesario que en la empresa exista un lineamiento interno (directriz) que regule la decisión patronal en cuanto al manejo de esos equipos o materiales de trabajo, dejando claro si se permiten o no, y si el patrono asume alguna responsabilidad, en fin, la empresa debe mantener las reglas bien claras dentro de la empresa para evitar problemas y eventuales responsabilidades civiles.

**Respeto a la
Intimidad: Cámaras
de Vigilancia**
DAJ-AE-119-09

Es ilegal instalar cámaras de seguridad en la empresa para fiscalizar a los trabajadores, máxime en lugares como baños, vestidores o camerinos donde cambian sus ropas; salvo que sea en lugares necesarios para efectos de seguridad pública, como en el caso de los cajeros de los bancos, y además que sea de conocimiento de los mismos trabajadores.

**Responsabilidad
de la Empresa en
Caso de Actuación
Delictiva en el
Centro de Trabajo**
DAJ-AE-236-13

No existe una norma concreta en el Código de Trabajo que señale la responsabilidad patrimonial de la empresa ante un hurto o robo hacia bienes de los trabajadores. Por otra parte, debemos recordar que el inciso e) del artículo 69, dispone la obligación de proporcionar un lugar seguro para aquellos instrumentos del trabajador, cuando los mismos deban permanecer en el centro de labores; con lo cual, pareciera que si el patrono no lo proporciona, podría correr con la carga económica de un bien sustraído. Sin embargo, debemos ser claros en que la norma señala que es para aquellos instrumentos que deban permanecer en el centro de trabajo, haciendo una distinción con aquellos que el trabajador lleva consigo al final de la jornada de trabajo o que los lleva por decisión propia sin autorización del patrono o sin su conocimiento. En cualquier caso, consideramos necesaria la valoración de situación concreta, para determinar si existe responsabilidad de la empresa, vinculada necesariamente a la actuación delictiva, sea por dolo o culpa de sus representantes, para considerarla responsable de asumir algún costo en forma solidaria.

**Trato de Trabajador
con Problemas
de Alcoholismo**
DAJ-AE-060-11

El trabajador con problemas de alcohol o drogas, cuando ya padece una adicción se le debe tratar como un enfermo y por ende debe procurarse, que reciba una rehabilitación adecuada como parte de la responsabilidad social de la empresa. Esta rehabilitación debe ser voluntaria por parte del trabajador. Si el trabajador no tiene voluntad de recibir ayuda, entonces podría proceder un despido sin responsabilidad patronal, considerando como una falta grave, si se dan situaciones como ausentismo, baja producción, pleitos, irresponsabilidades, etc. pero deberá analizarse cada caso en particular.

DESCANSO SEMANAL

**Cambio Día de
Descanso y Jornada**
DAJ-AE-028-12

Es ilegal que el patrono cambie de forma unilateral, el día de descanso del trabajador, hacerlo, lleva implícito una variación de jornada que no le está permitido hacer. Si el patrono solicita a los trabajadores que laboren en su día de descanso, pueden hacerlo, pero debe remunerárseles en forma doble ese día de trabajo. Es ilegal que el patrono solicite que se labore en el día de descanso y le indique que en sustitución de ese día le dará otro día libre, pues el trabajo en día de descanso se paga con dinero y no con tiempo.

**Condiciones para
Acumulación de
Descanso Semanal**
DAJ-AE-49-11

La acumulación de descansos procede únicamente si se presentan los siguientes supuestos: a) Se trate de una acumulación mensual de los descansos semanales. B) Las labores que desarrolla la empresa no sean pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecuten al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social. La autorización para acumulación de descansos semanales, termina cuando desaparecen las condiciones que generaron este tipo de jornada, sin que esto genere derechos adquiridos ni situaciones jurídicamente consolidadas.

Descanso Semanal DAJ-AE-004-2010

No es permisible variar el día de descanso, pues ello implica un cambio de la jornada de trabajo semanal, y este uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo que no puede ser cambiado en forma unilateral por el patrono, máxime si se demuestra con ello un grave perjuicio para el trabajador, lo cuál sería evidente debido a la inseguridad que produciría el no tener certeza de cuál es el día que será destinado para el descanso cada semana, con las evidentes consecuencias negativas en materia de salud ocupacional. Sobre la presentación de incapacidades, ausencias injustificadas o licencia sin goce de salario, no constituirían causas que le permita reprogramar el día de descanso del trabajador que se incapacita. Ello, por cuanto la reprogramación de ese día, violentaría el derecho de todo trabajador de contar con un día fijo de descanso y además sería una especie de sanción por ausentarse a su trabajo, en el caso de las incapacidades o de los permisos sin goce de salario.

Día de Descanso DAJ-AE-056-13

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo. El trabajador no se encuentra obligado a trabajar el día de descanso, si no existe previo acuerdo entre las partes, para tal caso el pago de éste día será doble conforme lo indica el artículo 152 del Código de Trabajo.

Días Feriados y denuncia ante Inspección de Trabajo DAJ-AE-006-13

Las empresas no pueden forzar a sus trabajadores a laborar durante los días feriados, siendo que se puede laborar excepcionalmente en estos días, siempre y cuando los trabajadores estén de acuerdo y acepten ir, aclarando que el pago debe efectuarse doble o sencillo, según la modalidad de pago. En caso de que el patrono pretenda obligar a los trabajadores a laborar en los días feriados, pueden proceder a plantear la denuncia respectiva ante la oficina de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se encuentre más cerca de su lugar de trabajo. Esta denuncia puede efectuarse vía fax, escrita o en persona y puede ser anónima.

Definición y Fijación DAJ-AE-235-13

La fijación del día de descanso es potestad del patrono, sin embargo se encuentra limitado a establecerlo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 152 del Código de Trabajo, es decir que se establezca en forma fija, cada semana o cada seis días de trabajo, el trabajador debe de estar seguro el día de descanso que le corresponde de antemano, con el fin de planear sus actividades familiares y personales, y si esporádicamente lo labora, se le debe pagar de forma doble.

Jornada de Trabajo DAJ-AE-258-2006

La acumulación de descansos procede únicamente cuando se presentan circunstancias especiales que lo ameritan, por lo que el patrono tendría que convenir con sus trabajadores la aceptación de dicha acumulación o en su defecto, solicitar la autorización para cada uno de ellos ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Es importante anotar, que la autorización existente en el Código de Trabajo es para que los descansos se acumulen mensualmente, y en los casos expresamente indicados por el artículo 152 del Código de Trabajo siempre que no se trate de centros de trabajos insalubres y peligrosos.

Pago
DAJ-AE-257-2006
Ver además DAJ-
AE-066-2006.

En cuanto a la procedencia del pago del día de descanso, el mismo depende de la forma de pago que tenga la empresa. Cuando la modalidad es mensual se reconocen todos los días del mes, hasta treinta días (aunque se trate de meses de veintiocho o treinta y un días, incluso de veintinueve cuando el año es bisiesto), por ende, el día de descanso es remunerado. Lo anterior, en virtud de la existencia de una presunción que dice que el pago mensual (o quincenal) cubre tanto los días hábiles del período como los inhábiles. Por el contrario, si la modalidad de pago es semanal, se remuneran sólo los días efectivamente laborados y salvo que se trate de empresas comerciales, el día de descanso semanal no es pagado.

Pago
DAJ-AE-227-2006

Cuando se trata de pagar las labores efectuadas en el día de descanso hay que tomar en consideración que el pago del artículo 139 del Código de Trabajo, es para los casos en que “ las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, ”; pero para los restantes casos, o sea “ empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social “, la remuneración debe ser doble.

Pago
DAJ-AE-520-2005

Cuando el patrono no otorgue el día de descanso en cualquier actividad económica que se trate, la remuneración debe ser doble. Es ilegal ocupar permanentemente a los trabajadores durante el día de descanso, aún y cuando se les cancelen las horas laboradas de acuerdo a lo estipulado en la normativa vigente (con el doble del salario) ya que iría contra el espíritu de este instituto, cual es el que el trabajador reponga sus energías para iniciar una nueva semana de labores.

**Pago de Día Feriado
que Coincide con
Sábado**
DAJ-AE-176-09

Si el día sábado se tiene por efectivamente laborado durante la semana, en razón de la jornada acumulativa, en caso de que un feriado coincida con el día sábado deberá pagarse el salario al trabajador como si hubiera laborado dicho feriado.

**Pago de Feriado en
Jornada Disminuida**
DAJ-AE-223-13

En una jornada disminuida un feriado de pago obligatorio que coincida en sábado, al igual que sucede con el domingo, debe remunerarse en forma sencilla, por la naturaleza onerosa que tiene aquel.

DESPIDO

Carta de Despido
DAJ-AE-033-2006

Según reza el numeral 35 del Código Laboral, a su solicitud, el patrono estará obligado a incluir en la carta de despido el desempeño del trabajador, pues ello le beneficia a este último para poder conseguir un nuevo lugar de trabajo.

Causa Penal
DAJ-AE-112-2003

El Voto N° 3425-93 de las 9:24 horas del 16 de julio de 1993, expuso en su Considerando V que la responsabilidad penal no enerva las facultades del patrono para aplicar el régimen disciplinario, puesto que éste no depende del resultado del proceso penal. En efecto, la responsabilidad laboral es absolutamente distinta y autónoma de cualesquiera otras responsabilidades, incluyendo la penal y por ello no se infringen los derechos fundamentales

del servidor si el patrono opta por su despido, previa observancia de las reglas del debido proceso, aún antes de finalizar la causa penal. Y si bien el resultado de las investigaciones administrativas y judiciales penales puede servir de antecedente para la decisión de las acciones emprendidas, no pueden vincularlas a tal punto que haga depender del resultado de una de ellas, el futuro de la otra.

Contrato de Trabajo: Suspensión

DAJ-AE-836-2006

Ver además: DAJ-AE-055-2002, DAJ-AE-057-2002 y DAJ-AE-058-04.

Los artículos 81 y 85, inciso d) del Código de Trabajo establecen la facultad que tiene el patrono de rescindir unilateralmente la relación laboral en el momento en que lo desee, ya sea por justa causa o por simple voluntad, situación esta última en la que se deberá indemnizar el perjuicio ocasionado al trabajador. De esta forma, el artículo 81 citado, regula de forma taxativa, cada una de las causales que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad patronal. Lo anterior salvo los fueros especiales de protección establecidos en el Código de Trabajo y leyes especiales.

DESPIDO INJUSTIFICADO

Incapacidad: Sector Público

DAJ-AE-273-2008

No se puede despedir a un funcionario que ha permanecido incapacitado por más de seis meses, toda vez que el artículo 36 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil que establecía esa posibilidad fue declarado inconstitucional.

DESPIDO JUSTIFICADO

Abandono de Labores

DAJ-AE-516-2005

De conformidad con lo establecido en el inciso i), artículo 81, si un trabajador utiliza tiempo dentro de la jornada laboral para efectuar actos de campaña política, aunque sea fuera del centro de labores, podrá ser despedido sin responsabilidad patronal, siempre y cuando de previo se le haya amonestado por escrito.

Amonestaciones

DAJ-AE-473-2005

Aun cuando la letra del artículo 81, inciso d) del Código de Trabajo establece la posibilidad de despedir por el daño de máquinas y demás objetos de trabajo, ello se refiere a situaciones graves que ocasionan severos perjuicios en la empresa, incluso con consecuencias económicas enormes que implican gastos adicionales para el patrono; en razón de ello, y no contando con Reglamento Interno de Trabajo, lo más recomendable es amonestar por escrito al trabajador, aclarándole que la reincidencia en la misma falta, sí puede ser catalogada como falta grave. Para efectos de que la empresa pueda acumular faltas y aplicar el despido por la conducta irresponsable del trabajador, estas faltas se deben acumular al menos durante 3 meses consecutivos, salvo que durante un mismo mes el trabajador incurra constantemente en la falta y haya sido amonestado las mismas veces por escrito, en cuyo caso sí procede aplicar el despido sin responsabilidad patronal.

Ausencias

DAJ-AE-256-2008

Ver además DAJ-AE-304-2008.

En virtud de los principios de razonabilidad y buena fe que caracterizan al Derecho del Trabajo, el trabajador está obligado a dar aviso a su patrono del impedimento que tiene para presentarse a laborar en el mismo día de la ausencia, cuando se trate de causas inevitables ni previsibles y salvo impedimento grave como puede ser un accidente o internamiento de emergencia

que le impidan dar aviso de inmediato. Si no es así, y el trabajador no se presenta a laborar durante dos días consecutivos, o más de dos días alternos dentro del mismo mes, el patrono tiene toda la libertad para proceder al despido inmediato sin responsabilidad de su parte, correspondiéndole al trabajador sólo el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

Contrato de Trabajo: Suspensión
DAJ-AE-505-2005

De acuerdo con lo estipulado en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, si al chofer le suspenden la licencia de conducir por una infracción vial atribuible a él, esa suspensión trae como consecuencia lógica que no pueda desempeñar las funciones para las que fue contratado y por ende estaría imposibilitado para cumplir con la principal obligación del contrato de trabajo, sea prestar el servicio para el que fue contratado de forma personal, por lo cual el patrono quedaría facultado para proceder a su despido sin responsabilidad patronal.

Despido Justificado
DAJ-AE-456-2006

El despido que se le pretenda aplicar al trabajador con base en el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo, se podrá hacer, siempre y cuando se cuente con las pruebas necesarias y convenientes, para comprobar el bajo rendimiento del trabajador, las cuales no podrán ser solamente testimoniales, sino también estudios comparativos con el rendimiento anterior del trabajador y los demás trabajadores que realicen la misma labor.

Falta Grave: Robo
DAJ-AE-299-2008

En este tipo de faltas, lo más importante no es la magnitud del menoscabo patrimonial, es decir el valor de los bienes sustraídos, sino el hecho de la comisión de la falta, lo cual trae aparejado la pérdida de confianza del patrono hacia el empleado y por ende el despido sin responsabilidad patronal. Ahora, en cuanto a la recuperación del valor en dinero de lo sustraído, solo sería viable mediante un proceso en vía judicial penal, para efectos de determinación de la pena, esto por cuanto en materia laboral lo que resulta es una pérdida de confianza del patrono hacia el trabajador que comete el delito, porque incluso para una posible deducción del salario de lo sustraído, luego de haberse comprobado la falta, el trabajador tendría que dar el consentimiento expreso del rebajo, para que el mismo se aplique de conformidad con los artículos 36 y 173 del Código de Trabajo. En consecuencia, si el patrono cuenta con pruebas suficientes para demostrar que el trabajador participó en la estafa contra la empresa crediticia, puede proceder a su despido sin responsabilidad patronal, sea que al trabajador únicamente le corresponde el pago de las vacaciones y aguinaldo proporcionales.

Pérdida de Confianza
DAJ-AE-777-2006

Tradicionalmente se ha concebido la pérdida de confianza como una falta grave, en virtud de la buena fe con la que se espera que las partes ejecuten sus respectivas obligaciones; sin embargo, deberá analizarse caso por caso. Es con base en esa confianza que el patrono enseña a sus trabajadores los secretos propios para la producción de los bienes o de los servicios a los que dedica su actividad empresarial; le permite el ingreso y la salida de las instalaciones de trabajo; el acceso y el uso de los instrumentos de trabajo, etc. Por ello, ese supuesto fundamental de la buena fe, se estima violado cuando las partes incurren en acciones u omisiones que objetivamente afectan la confianza del patrono o del trabajador.

DÍAS FERIADOS

Ausencias DAJ-AE-130-2009

Los trabajadores no están obligados a laborar en los días feriados, salvo los casos de excepción que el Código de Trabajo dispone (artículos 150 y 151); la regla es que los días feriados no son laborables siendo un derecho del trabajador el disfrutar en tiempo ese día, y solo excepcionalmente laborarlo. Para que proceda sancionar al trabajador por ausentarse en un día feriado, debe constar que existió aceptación expresa del trabajador de laborar ese día y que a pesar de eso se ausentó sin autorización. Pues de lo contrario, el trabajador estaría en todo su derecho de no laborar ese día.

Descanso Semanal DAJ-AE-021-2010

Las empresas comerciales o las que hayan asumido voluntariamente el pago mensual, ya han incluido en los salarios que pagan a sus trabajadores el reconocimiento de todos los días feriados, sean o no de pago obligatorio; por lo que en esta modalidad se pagan los once feriados que establece el artículo 148 del Código de Trabajo, y se les da el tratamiento de “feriados de pago obligatorio”. Cuando alguno de estos días se labora, el patrono tiene que pagar un salario adicional sencillo para completar junto con el que pagó en el salario regular - el pago doble que establece el artículo 149 del Código de Trabajo-. Cuando el feriado coincide con el descanso semanal, quedan subsumidos en uno sólo en cuanto al disfrute y su pago, pues no existe fundamento legal para realizar un pago doble, que sólo procedería si se laborara durante este día.

Descanso Semanal DAJ-AE-191-2008 Ver además: DAJ-AE-157-2008 y DAJ-AE-175-2008.

Si la intención del legislador, es la de propiciar la generación de fines de semana largos para que pudieran ser aprovechados por el turismo nacional, resulta evidente que en los casos de los centros de labores en los que el día de descanso sea el día lunes, debe aplicarse la excepción a la regla de traslado del día feriado, sea convenir el disfrute del feriado dentro de los siguientes quince días. Considerar lo contrario, representaría aceptar que un grupo de trabajadores pierda el disfrute de varios días feriados al año y esto atentaría contra el derecho de igualdad establecido en el artículo 33 de la Constitución Política.

Días Feriados DAJ-AE-021-2008

Si la jornada se inicia en un día hábil, todas las horas laboradas se entienden correspondientes a ese día, aunque la jornada concluya en un día feriado. De la misma manera, si la jornada de trabajo inicia en un día feriado, todas las horas laboradas deberán entenderse como trabajadas dentro del feriado y por ende deberán cancelarse como corresponde.

Disfrute DAJ-AE-752-2006 Ver además: DAJ-AE-190-2006 y DAJ-AE-274-2006.

El reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: uno es el disfrute en tiempo, sea que por principio legal, todos los trabajadores tienen derecho de disfrutar, es decir, de no trabajar, durante los once feriados que establece el artículo 148 del Código de Trabajo y el otro es el pago del salario correspondiente que tenga la empresa, y que también está regulado por ley.

Incapacidad DAJ-AE-174-2008

En la aplicación de los días feriados, debe dejarse claro que mientras la relación laboral se encuentra suspendida, como sucede con la incapacidad, en virtud de no estar dando la prestación efectiva de servicio en ese momento, el disfrute de los feriados no procede y como no se está pagando salario, sino que el trabajador está recibiendo subsidio, tampoco sería procedente el pago del feriado.

**Incumplimiento
de Asueto**
DAJ-AE-207-13

En la legislación nacional se asimila la figura de los días feriados con la de los días de asueto, siendo obligación del patrono conceder el disfrute de ambas figuras. En caso de que el patrono pida a los trabajadores laborar en un día de asueto, lo procedente será que les pague el doble del salario por toda la jornada laborada (tal y como ocurre en el caso de los días feriados de pago obligatorio), siendo improcedente que se pretenda compensar el trabajo de un día de asueto con otro día libre.

**Jornada
Acumulativa:
Pago Quincenal**
DAJ-AE-157-2009

Cuando se labora una jornada acumulativa y el día feriado coincide con el día sábado, los trabajadores tendrían derecho a que se les adicione a su pago quincenal, un salario sencillo de ocho horas para completar el pago doble del sábado, toda vez que las horas del sábado fueron previamente laboradas de lunes a viernes.

**Outsourcing: Pago
por Trabajo en Día
Feriado**
DAJ-AE-174-12

En los casos en donde la empresa contratista le solicite a uno de sus trabajadores que labore durante un día feriado, estos trabajadores no se encuentran obligados a tener que laborar durante el día feriado, ya que no existe disposición legal que los obligue. Sin embargo, en el tanto de que el trabajador delegado resultare ser a quien se le designó la atención del servicio en dicha empresa particular, o bien es el único trabajador capacitado para brindar el soporte de informática, éste trabajador si se encuentra en su deber de atender la solicitud de trabajo hecha, quedando entonces su patrono, sea la empresa contratista, en la obligación de pagarle de forma doble o sencilla, según sea la modalidad de pago, la labor realizada durante dicha jornada del día feriado.

Pago
DAJ-AE-015-2006
Ver además: DAJ-
AE-245-04.

Por imperativo legal, todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de los once feriados que establece el artículo 148 del Código de Trabajo. Sin embargo este disfrute puede ser remunerado o no según la forma de pago. Así, si el trabajador percibe su salario por hora, día o semana, solo tendrá derecho a disfrutar con goce de salario aquellos feriados calificados como de pago obligatorio y aunque podrá descansar los feriados de pago no obligatorio, lo hará sin goce de salario. Mientras que los trabajadores que laboran en comercio o cuando el sueldo se les pague quincenal o mensualmente, sí tendrán derecho a disfrutar con goce de su salario, de todos y cada uno de los once feriados, indistintamente de si son de pago obligatorio o no. Lo anterior debido a la presunción que existe en el sentido de que respecto de estos trabajadores, su salario cubre los treinta días del período, no importando si el mes es de 28, 29, 30, o 31 días de manera que el patrono está cancelando todos los días feriados como si fueran de pago obligatorio.

Pago
DAJ-AE-318-2008
Ver además: DAJ-
AE-243-2008.

Todos los once días feriados que establece el artículo 148 del Código de Trabajo, se consideran de pago obligatorio, esto por aplicarse la modalidad de pago mensual; por otra parte, por referirse a trabajadores comisionistas cuya remuneración es variable mes a mes, debe entenderse que si se labora en un día feriado, el procedimiento para calcular el pago correspondiente para ese día es el establecido en dicho artículo el cual dice que será con el "salario ordinario" si el trabajador gana por unidad de tiempo como en el caso de consulta, por lo tanto la forma de determinar cuál es su salario ordinario será promediando el salario recibido por el trabajador en el mes anterior al feriado que se laboró, lo cual se logra dividiendo el último salario mensual recibido por el trabajador entre treinta, esto dará como resultado el sueldo diario del trabajador.

Pago
DAJ-AE-598-2006

Cuando la forma de pago es por unidad de tiempo (sea semanal, quincenal o mensual), el cálculo que se debe realizar para remunerar los feriados, es de acuerdo con el salario ordinario que recibe el trabajador, ello a diferencia de cuando la forma de pago es a destajo o por pieza, pues en ese caso, la remuneración de los feriados sería de acuerdo al salario promedio devengado durante la semana inmediata al descanso. De ahí que al trasladarse el disfrute del feriado, también deberá trasladarse el período que servirá de base para cancelarlo.

**Pago:
Irrenunciabilidad**
DAJ-AE-047-2010
Ver además: DAJ-
AE-039-2010.

Ante una actividad de tipo comercial, todos los días feriados son de pago obligatorio, es decir todos los trabajadores van a tener derecho de disfrutar de los días feriados recibiendo el salario correspondiente. En este aspecto es importante aclarar que es improcedente e ilegal pactar con un trabajador que no tendrá derecho a días feriados, pues se está ante un derecho laboral, el cual es irrenunciable y aún a pesar de que el trabajador acepte estas condiciones su renuncia es nula, en virtud del artículo 11 del Código de Trabajo.

Salario a Destajo
DAJ-AE-230-2008

A los trabajadores remunerados a destajo, únicamente se les paga por el trabajo efectivamente realizado, lo cual significa que únicamente les serán remunerados los feriados de pago obligatorio. Los feriados que no son de pago obligatorio podrán ser disfrutados en tiempo, pero no percibirán pago alguno por ese concepto. El pago de los días feriados de pago obligatorio que disfrutaron esos trabajadores, se calculará conforme al salario promedio de la semana anterior al feriado, ya que al no existir producción en el día feriado que se disfrutó, el pago debe efectuarse conforme a una referencia inmediata.

Salario a Destajo
DAJ-AE-230-2008
Ver además: DAJ-
AE-016-2008

Si el salario es a destajo o por piezas, el pago de los días feriados se efectuará de acuerdo con el salario promedio que haya devengado el trabajador durante la semana laborada inmediata al descanso. En caso de que el trabajador no haya laborado la semana anterior al feriado, se tomará el promedio de la última semana efectivamente laborada. El patrono debe pagar el feriado de pago obligatorio en el mismo momento en que cancela el salario, sea por mes, por quincena o por semana incluyendo el pago a destajo, de manera que en la fecha pactada para el pago se debe pagar el feriado comprendido en ese período de pago.

**Trabajo de Días
Feriados en
Servicios Esenciales:**
Regulación por
Convención Colectiva
DAJ-AE-264-11

La obligación de laborar durante un día feriado no es ilegal, si la actividad del ente se enmarca dentro de los supuestos excepcionales de los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo. La norma de la convención colectiva es acorde con la norma legal vigente y aplicable (artículo 151 del Código de Trabajo), con la diferencia de que dicha norma establece la obligación de la institución de convocar –no indica bajo qué medios o mecanismos- a los trabajadores del área operativa. Con esto, de la lectura del artículo, parece desprenderse que la obligación de presentarse a laborar, es solamente para aquellos trabajadores que han sido debidamente convocados. Siendo así, dichos trabajadores están en la obligación de presentarse a laborar normalmente cuando sean debidamente convocados.

Traslado de Feriado que Coincide con Sábado DAJ-AE-114-13

El traslado del disfrute del día feriado para el día lunes siguiente, se dará cuando el 12 de octubre sea martes, miércoles, jueves o viernes, siendo improcedente el traslado cuando el feriado coincide con el día sábado. Sin embargo, la norma (artículo 148 del Código de Trabajo) continua señalando que las empresas y entidades (dentro de las que podemos incluir a las instituciones públicas), cuyo mayor movimiento se produzca durante los sábados y domingos, así como las actividades que, por su índole, no puedan paralizar las labores o interrumpirlas los lunes, el patrono, previa aceptación del trabajador, deberá señalar el día en que se disfrutará el feriado, dentro de un plazo máximo de quince días.

DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJO

Diferencias de Salarios DAJ-AE-064-13

El hecho de que existan diferencias salariales (desigualdad) entre determinados puestos similares, no es un problema de discriminación en sí mismo, sino que la discriminación se constituye o concretiza, si no existe un justificante de tal magnitud, que haga la diferenciación necesaria, desde el punto de vista objetivo. La ausencia de ese elemento sí torna la conducta ilegal y violatoria de los derechos fundamentales de la persona.

Discriminación del Trabajo DAJ-AE-033-2008

Las normas contra la discriminación por edad y otras causas, se encuentran reguladas en el artículo 33 de la Constitución Política, Capítulo XI del Código de Trabajo y Convenio Internacional número 111 de la Organización Internacional del Trabajo. En esas normas se establece como principio básico y fundamental la “no discriminación”. Este principio versa sobre desigualdades injustas o arbitrarias que son contrarias a la igualdad entre los seres humanos. Estas desigualdades pueden ser por razones como raza, sexo, religión, condición social y por edad.

Discriminación del Trabajo DAJ-AE-223-2003

Aún cuando se considera ilegal solicitar la prueba de embarazo o examen del SIDA a la hora de llenar la oferta de servicio, toda vez que se constituye en una práctica discriminatoria y violenta el derecho a la intimidad del oferente; podría justificarse su pedimento si por el tipo de trabajo que se va a prestar se considera estrictamente necesario tal requisito. Así las cosas, en el caso de los enfermos de SIDA, se justificaría si, de ser contratados, podrían poner en riesgo la salud de terceras personas por el solo hecho de ejecutar su trabajo, dadas las especiales circunstancias en que deben realizarlo y en el caso de la mujer embarazada, que el tipo de actividad a desarrollar fuera peligrosa para su salud y la del feto. En ambos casos sería voluntario el aportar o no la certificación médica correspondiente, explicando en la oferta de servicio, las válidas razones para tal solicitud.

Despido Injustificado DAJ-AE-036-2000

La Sala Constitucional, en forma reiterada ha mantenido el criterio de que cualquier tipo de discriminación, por raza, sexo, credo u otra condición análoga es totalmente violatoria de los principios constitucionales que protegen derechos individuales y colectivos. En todo caso, la gestión que le procedería a una persona que ha sufrido algún tipo de discriminación o desmedro en sus derechos a causa de su inclinación sexual, no se diferencia del que tendría otra persona que ha tenido igual afectación por razón de su raza, credo, preferencia política o cualesquiera otra causa no configurada como causal justa de despido en el artículo 81 del Código de Trabajo, con lo cual goza del fuero de protección establecido en el artículo 624 del Código de Trabajo, teniendo con ello derecho a ser reinstalada en su trabajo y al pago de doce veces el salario mínimo legal correspondiente al puesto de los trabajadores en el momento del fallo .

Igualdad
DAJ-AE-115-09

El principio de igualdad, no significa el prohibir un tratamiento desigual para quienes son sustancialmente diferentes, por lo que, es posible que, de acuerdo a las especiales características de un trabajador, se le asigne una remuneración salarial superior a la que percibe otro trabajador, quien no cumple con la condiciones que posee el primero, independientemente, de que desempeñe la misma categoría laboral. En materia laboral se pueden establecer privilegios o premios económicos que dependen de habilidades personales, las cuales no configuran una discriminación contra los demás, sino que se trata de un incentivo para el buen trabajo. Para poder afirmar que existe un trato discriminatorio debe existir igualdad de condiciones y habilidades, de lo contrario es muy difícil determinar tal discriminación.

DISPONIBILIDAD

Disponibilidad
DAJ-AE-324-2008
Ver además: DAJ-
AE-079-2008,
DAJ-AE-092-2008,
DAJ-AE-098-2008 y
DAJ-AE-292-2008

La “disponibilidad”, en términos generales, es un reconocimiento o compensación salarial que se otorga a algunos trabajadores con el fin de que puedan estar prestos a desempeñar cierta clase de funciones de su mismo cargo, fuera de la jornada ordinaria de trabajo o bien durante la misma, en los períodos de descanso, sobre todo cuando estos son prolongados, y cuando los servicios resulten de imperiosa necesidad a la empresa o institución. Si se trata de trabajadores que laboran con limitación de jornada, las labores que ejecuten durante el tiempo en que están disponibles, debe considerarse como jornada extraordinaria y deberá cancelarse cada hora laborada en estas condiciones a tiempo y medio según lo establece el artículo 139 del Código de Trabajo.

Pago
DAJ-AE-090-12

El rubro de disponibilidad es un monto que se le paga al trabajador solo por el hecho de estar “disponible”, razón por la cual además de este pago se le debe reconocer el pago de horas extras por todo el tiempo que labore en virtud de ésta.

Pago: Ius Variandi
DAJ-AE-253-13

Siendo que el rubro por concepto de disponibilidad es parte integral del salario, no debe ser variado unilateralmente por parte del patrono, en detrimento del trabajador.

E

EMPLEADOS DE CONFIANZA

Empleados de Confianza DAJ-AE-188-2009

Un trabajador de confianza, es aquella persona que tiene un alto grado de independencia funcional, técnica y administrativa, así como quien tiene flexibilidad de horarios en su trabajo y no tiene fiscalización o supervisión en su labor. Para ser trabajador de confianza, es necesario que el patrono por escrito se lo haya manifestado, pues no es suficiente que el trabajador así lo considere. En ese caso, la relación laboral queda sujeta a lo dispuesto en el artículo 143 del Código de Trabajo.

Jornada Extraordinaria DAJ-AE-112-2002

El artículo 143 del Código de Trabajo constituye una excepción a la limitación de la jornada ordinaria establecida en el artículo 58 de la Constitución y 136 del Código de Trabajo. Nótese que la excepción se refiere al hecho de laborar sin limitación de jornada, pero igualmente este rompimiento de los límites no es irrestricto, pues en todo caso, este tipo de trabajadores no deben verse obligados a laborar por más de doce horas diarias, lo que en definitiva significa que no están sujetos a un horario de trabajo, y en caso de que se presente la necesidad de laborar esas doce horas, deberá concedérseles un descanso de hora y media indicado en el mismo artículo 143.

EMPRESAS PRIVADAS DEL ESTADO

Correos de Costa Rica DAJ-AE-422-2005

De conformidad con la ley de creación de Correos de Costa Rica, este se regirá por el derecho civil y el derecho laboral, en virtud de lo cual, los empleados de Correos tienen relaciones de servicio regulados por el derecho laboral común, salvo los puestos gerenciales y de fiscalización superior, que mantienen vínculos funcionales regidos por el derecho administrativo.

EJERCICIO ABUSIVO

Ejercicio Abusivo DAJ-AE-178-2006

Aunque numerosas normas nacionales e internacionales obligan al Estado a establecer un régimen de protección para el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o institución, la Ley no ampara el abuso en el ejercicio de ese derecho, de modo que en algunas circunstancias se hace imposible mantener la protección concedida.

F

FUENTES DEL DERECHO DE TRABAJO

Convenios Internacionales DAJ-AE-407-2002

Los convenios constituyen los instrumentos internacionales de naturaleza laboral por excelencia. A diferencia de los Tratados Internacionales ordinarios, los convenios emanan de un órgano multinacional y tripartito, lo que los hace ser diferentes. Tanto los Tratados Internacionales como los Convenios Internacionales se encuentran en una escala superior a las leyes de nuestro país, pero por debajo de la Constitución Política. Para efectos de que los convenios tengan esa jerarquía, deberán estar debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa.

FUERO SINDICAL

Dirigentes Sindicales DAJ-AE-006-2005 Ver además: DAJ-AE-190-00.

A menos que dentro del marco de la convención colectiva se acuerde y no se violente la libertad sindical, el patrono de manera unilateral no puede ejercer ningún mecanismo de control sobre el tiempo remunerado que se otorga a los dirigentes sindicales, pues ello podría fácilmente llegar a atentar contra el ejercicio de la libertad sindical y contra la misma negociación colectiva, toda vez que ese tema debió ser discutido e incorporado en la ley profesional que otorgó ese derecho. Sin embargo si se comprueba que hay abuso muy evidente en este sentido se puede buscar una salida negociada al asunto.

Plazo DAJ-AE-271-2001

El Fuero Sindical que protege a los dirigentes sindicales para evitar que el patrono los pueda despedir, salvo por una causal establecida en el artículo 81 del Código de Trabajo, tiene un límite de seis meses según el inciso b) del artículo 367 del Código de Trabajo, después de haber concluido el nombramiento, de esta manera si un dirigente es despedido sin justa causa antes de cumplirse el plazo dicho, tendrá la posibilidad de solicitar la reinstalación.

Práctica Laboral Desleal DAJ-AE-088-2004

El fuero de protección cubre no solamente a los representantes sindicales, sino también a todos aquellos representantes electos de los trabajadores en los términos del convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo. De igual manera dicha protección no es solo contra el acto del despido, sino también contra cualquier práctica laboral desleal que menoscabe el libre ejercicio de esa representación.

H

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Acoso Sexual
DAJ-AE-450-2005
Ver además: DAJ-
AE-222-2003.

De conformidad con la ley respectiva, es deber de los patronos incluir lo relativo a la política contra el hostigamiento o acoso sexual en los reglamentos internos, convenciones colectivas o arreglos directos o en algún otro instrumento jurídico que regule la materia exigida por ley.

HUELGA

Huelga
DAJ-AE-852-2006

No existe ninguna estipulación legal que se refiera al tema pero resulta lógico concluir que las actas deben levantarse cada día mientras dure el movimiento y que las mismas deben presentarse al Juzgado de Trabajo, junto con la solicitud de declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga, dentro del mes posterior a la fecha de cada una de las actas, según lo estipulado en el artículo 603 del Código de Trabajo. Tampoco se encuentra regulado lo relativo a las características que deben tener dichos instrumentos, pero fácilmente puede concluirse que en las mismas deberá hacerse constar el lugar, fecha y hora donde se emite, así como el nombre completo y número de cédula de los trabajadores que participan en el movimiento.



INCAPACIDAD

Aviso Inmediato al Patrono DAJ-AE-084-13

Es obligación del trabajador dar aviso de inmediato a su patrono de su imposibilidad de presentarse a trabajar por impedimento de salud o de la continuidad de una incapacidad, este aviso de ausencia puede hacerse por cualquier medio ya que lo importante es poner en conocimiento a su empleador que se trata de una ausencia justificada y así evitar el despido. Entiéndase con ello que el trabajador podría presentar en forma tardía el certificado que demuestra la incapacidad, siempre que haya dado aviso oportuno al patrono del motivo de su ausencia, es decir a lo sumo en el segundo día de su ausencia, salvo que demuestre impedimento para comunicarlo.

Cargas Sociales no Aplican para Subsidios DAJ-AE-201-12

Los subsidios pagados durante las incapacidades por enfermedad, no tienen naturaleza salarial, por lo que no es posible aplicar los rebajos de cargas sociales, impuesto de la renta, ni demás rebajos; los cuales proceden únicamente sobre el salario, entendido éste como el pago recibido como contraprestación del trabajo realizado por el trabajador.

Definición DAJ-AE-177-13

Las incapacidades por enfermedad constituyen causas de suspensión de los contratos de trabajo, tal suspensión es un elemento jurídico-laboral que inhibe al patrono para dar por terminado el contrato y los derechos y obligaciones que de éste emanan. No obstante se deja de prestar el servicio y correlativamente se deja de pagar el salario; es decir, el contrato se mantiene vigente durante el tiempo de la suspensión y recobra su actualización una vez transcurrido el motivo de la suspensión.

Despido Procede Solo con Justa Causa DAJ-AE-177-13

No resulta procedente, efectuar el despido del trabajador incapacitado, si se aplica motivado en la incapacidad misma, por cuanto sería contrario a derecho y a los principios constitucionales de solidaridad, salud, trabajo y seguridad social, lo cual significa que se podría aplicar el despido, solo si han mediado causas que justifiquen el despido, con base en lo dispuesto por el artículo 81 del Código de Trabajo.

Días Feriados DAJ-AE-204-2005

Durante una “incapacidad” debidamente dictaminada por médico de la Caja Costarricense del Seguro Social, del Instituto Nacional de Seguros o de consulta privada, el trabajador está inhibido de cumplir con la obligación principal que le exige su contrato de trabajo, sea la prestación

de servicios, y por su parte, el patrono tampoco tiene obligación de retribuir al trabajador con su salario, lo que también constituye su mayor responsabilidad, en virtud de tratarse de una causa de suspensión de los contratos de trabajo, por causas ajenas a la voluntad de las partes. En el caso de incapacidades de la Caja Costarricense del Seguro Social, el patrono únicamente está obligado a cubrir el 50% de los tres primeros días, por lo que de coincidir un feriado en este lapso, la obligación se limitaría a cubrir el 50% del salario del feriado, si por el contrario este ocurre a partir del cuarto día no hay obligación legal de pagarlo. Cuando se trata de incapacidades del Instituto Nacional de Seguros como esta institución paga desde el primer día, el patrono tampoco debe pagar nada.

Días Feriados: Pago
DAJ-AE-167-11

Las entidades aseguradoras pagan las incapacidades por el período que el médico diga, de manera que si dentro de ese período hay algún feriado, esa entidad lo incluirá dentro de los pagos de la incapacidad, de igual forma pagará cuando hay días de descanso dentro de la incapacidad. El monto que cancelan por los feriados o por descanso será el que corresponde el régimen que se trate, ya sea la CCSS o el INS y la forma de pago utilizada en la empresa, el patrono no está obligado, como se dijo, a pagar feriados o descansos semanales incluidos en las incapacidades de los trabajadores.

Dictamen Médico
DAJ-AE-203-2005

La jurisprudencia de nuestros tribunales ha afirmado que el empleado que resulta incapacitado, tiene el deber y compromiso –salvo fuerza mayor- de hacer llegar al patrono, los respectivos comprobantes que justifiquen su incapacidad, inmediatamente o a más tardar dentro de los dos días siguientes al momento de su incapacidad.

Dictamen Médico
DAJ-AE-502-2006
Ver además: DAJ-AE-099-2006.

Dada la fe pública que tienen los dictámenes médicos, pueden aceptarse los certificados médicos particulares con el único fin de justificar las ausencias temporales en que haya incurrido el trabajador en virtud de su enfermedad comprobada, no así para el pago de subsidio que se rige por las disposiciones de las instituciones aseguradoras.

Incapacidad
DAJ-AE-221-2004

Cuando el trabajador que es incapacitado labora para dos o más patronos, cada empleador deberá cubrir los tres primeros días de incapacidad, de acuerdo con la Legislación vigente. A partir del cuarto día, será la Caja Costarricense del Seguro Social la obligada al pago de la incapacidad, a menos de que exista costumbre o acuerdo que obligue al patrono a cubrirla.

Incapacidad Retroactiva
DAJ-AE-066-11

Es válido que un médico otorgue, excepcionalmente, una incapacidad con fecha retroactiva, es decir válida para días de incapacidad anteriores a la fecha en que fue atendido el paciente, este tipo de incapacidad se podrán otorgar hasta por un plazo máximo de tres días naturales inmediatos anteriores a la fecha de atención y quedará a juicio del Director Médico del centro médico su validación; asimismo la justificación respectiva debe constar en el expediente de salud, por lo que es válida la incapacidad aportada, pues es una modalidad legalmente regulada por el Reglamento citado.

Justificación de Enfermedad DAJ-AE-184-12

Una ausencia laboral por enfermedad solo puede justificarse con la respectiva incapacidad médica, por cuanto es el único medio idóneo que motiva tal ausencia, dicha incapacidad debe ser otorgada por el órgano competente. Igualmente cuando estamos en presencia de una incapacidad, no se habla de salario, sino de un subsidio por enfermedad.

Licencia con Goce de Salario por Enfermedad sin Justificación Médica DAJ-AE-184-12

La legislación laboral no contiene disposición alguna que obligue al patrono a conceder a sus trabajadores, licencias con goce de salario por enfermedad sin justificación médica, pues la incapacidad es el documento idóneo para justificar una enfermedad. Este tipo de licencias o permisos si se establecieran, por lo general, se regulan en los Reglamentos Internos de Trabajo de cada empresa, por Convención Colectiva o por práctica reiterada de la empresa.

Subsidios DAJ-AE-017-2008

En aplicación del artículo 35 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, durante los primeros tres días de incapacidad el trabajador no recibe subsidio económico, por ello en aplicación del artículo 79 del Código de Trabajo, le corresponde al patrono pagar el 50% del salario durante los primeros 3 días de incapacidad. A partir del cuarto día de incapacidad, será la Caja Costarricense del Seguro Social la obligada al pago de la incapacidad del trabajador, por lo que el patrono queda librado de dicho deber, a menos que se hubiere obligado a ello por costumbre, convención colectiva u otro tipo de acuerdo.

Subsidios DAJ-AE-829-2006

Conforme la normativa y jurisprudencia vigentes, cuando la incapacidad es extendida por la Caja Costarricense del Seguro Social, el patrono está obligado a reconocer el pago del subsidio en los tres primeros días de incapacidad, en un 50% de conformidad con lo establecido por los Tribunales de Justicia, salvo que el trabajador se vuelva a incapacitar en el mismo mes, en cuyo caso dicha institución reconocería el subsidio desde del primer día. Si la incapacidad es extendida por el Instituto Nacional de Seguros, dado que este cubre el subsidio desde el primer día, el patrono no tendría obligación de reconocer subsidio alguno. Si la incapacidad es extendida por médico particular, la única obligación del patrono es la de darle la licencia al trabajador durante los días que permanezca incapacitado, pero no tiene obligación de reconocer subsidio, salvo que sea acreditada por alguno de estos entes aseguradores.

Tres Primeros Días DAJ-AE-630-2006 Ver además: DAJ- AE-027-2006, DAJ- AE-155-06 y DAJ- AE-361-06.

Concordando los artículos 35 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social vigente y el artículo 79 del Código de Trabajo, los Tribunales de Trabajo han interpretado que, en virtud de que la Caja Costarricense del Seguro Social no reconoce al trabajador el subsidio durante los 3 primeros días de incapacidad, el patrono se encuentra obligado como mínimo a pagar esos días cubriendo el 50% del salario devengado por el trabajador durante el mes anterior a la incapacidad.

Vacaciones DAJ-AE-017-2008

El instituto de las vacaciones se estableció con el fin primordial de atender una necesidad del hombre; tiene la finalidad esencial de proteger la salud física y mental de los trabajadores, mejorando su condición familiar y social y evitando con ello, que con el tiempo sufran pérdida de facultades y debilitamiento

prematureo, lo cual disminuiría el período de vida útil, analizando esto último es completamente ilegal rebajar de las vacaciones acumuladas el período de incapacidad, el cual está ordenado para la recuperación de la salud del trabajador.

INTERMEDIARIO

Intermediario DAJ-AE-112-2008

El intermediario responde solidariamente con la empresa contratante, con los trabajadores que contrate para llevar a cabo una determinada obra, mientras que el contratista, cuenta con capital propio y responde ante sus trabajadores, no como el intermediario, es decir, no solidariamente con el que lo contrata.

Intermediario DAJ-AE-185-2001

Intermediario es aquella persona que contrata a otra para ejecutar una labor en beneficio de un tercero, debe tenerse presente que asume una responsabilidad ante el trabajador contratado de manera que éste lo tiene como su patrono. Hay que recordar que el trabajador no está obligado a saber quién es su verdadero patrono pues en caso de presentarse una demanda contra quien no es su patrono, el intermediario deberá demostrar quién es en realidad (artículo 3 del Código de Trabajo).

IUS VARIANDI

Ius Variandi DAJ-AE-114-06 Ver además: DAJ- AE-008-2006

Es la potestad que tiene el patrono de modificar unilateralmente y aún contra la voluntad del trabajador, cuando exista una justa necesidad de empresa, las condiciones en que se ha venido prestando la relación laboral. Sin embargo, este poder dispositivo del patrono no es absoluto, pues tiene sus limitaciones, una de ellas es que su ejercicio no puede recaer sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, entre ellos el salario, la jornada y la jerarquía. El ius variandi responde al concepto más o menos elástico del poder de dirección, en sentido técnico o administrativo y a veces disciplinario, pero lejos de ser absoluto, se desenvuelve dentro de ciertos límites, que no puede llegar a anular o disminuir el principio de invariabilidad de la prestación del servicio. Por eso, el empleador puede hacer uso de dicha facultad, siempre que la medida no entrañe para el trabajador una disminución en la jerarquía, una modificación radical de las funciones para las que fue contratado, le cree una situación humillante o injuriosa, le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad o que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se promulgó el contrato.

Aumento de Jornada DAJ-AE-241-2011

La orden de su patrono para que en adelante labore a tiempo completo constituye una medida que sobrepasa la potestad de dirección de éste, pues supone una modificación unilateral a un elemento esencial –la jornada de trabajo– no autorizada por los principios y reglas en materia laboral, que además está en contra de la posición doctrinal antes expuesta. Ante esto, su persona no debe estar coaccionada a renunciar si no acepta voluntariamente el cambio, más si el patrono insiste lo procedente es que termine la relación laboral con responsabilidad patronal, con el pago de prestaciones legales a su favor.

Aumento de Jornada Improcedente DAJ-AE-036-12

La decisión unilateral del patrono, de variar la jornada (aumentándola), se configura como un uso abusivo del *ius Variandi*, dado que se trata de un elemento esencial del contrato de trabajo, que no admite modificación en perjuicio de los trabajadores. En este sentido los trabajadores se encontrarían justificados para acudir a los Tribunales de Justicia para solicitar la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal, lo cual conlleva el pago de todas sus prestaciones: vacaciones, aguinaldo, auxilio de cesantía y preaviso.

Cambio en Cálculo de Vacaciones Adicionales DAJ-AE-200-10

Si en una empresa se ha acostumbrado otorgar una semana de vacaciones extra al cumplir el trabajador 15 años de labores y se ha mantenido durante años, debemos aplicar la “regla de la condición más beneficiosa”, de tal forma que el empleador se encuentra forzado a mantener ese beneficio que dio lugar a una situación consolidada, más ventajosa para los trabajadores, por lo que no podría proceder a modificar este beneficio. En caso de que se generen nuevas contrataciones; a este personal sí se le podría establecer nuevas reglas en sus contratos de trabajo, y disponer desde su inicio el derecho a vacaciones de conformidad con lo establecido en el artículo 153 del Código de Trabajo.

Cambios en el Contrato de Trabajo DAJ-AE-145-11

Llevar a cabo el cambio de un puesto de confianza a uno de disponibilidad implica un uso abusivo del *ius Variandi*, en virtud de que se estaría modificando uno de los elementos esenciales del contrato originalmente pactados con el trabajador. En caso de que se lleve a cabo el trabajador tendría derecho a reclamar para que se le reestablezcan sus derechos o de lo contrario a solicitar ante los Tribunales de Justicia, la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal.

Cambio de Funciones DAJ-AE-060-2008

La decisión de llevar a cabo variaciones en las condiciones contractuales como un cambio de funciones, debe estar inspirada en imperativos de la producción y en las necesidades de la empresa, lo cual es lícito, siempre y cuando no se cause al trabajador un daño o perjuicio de importancia. Si se trata de las condiciones esenciales del contrato, no podrán variarse, salvo por disposición expresa de la ley o por mutuo acuerdo de las partes.

Cambio de Funciones: Salario DAJ-AE-201-2008

Para trasladar a un funcionario a un puesto y salario inferior, debe darse por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal y proceder al pago de todos los derechos y prestaciones laborales, sea vacaciones, aguinaldo y cesantía. Posteriormente, una vez vencido el preaviso correspondiente, recontratar al trabajador bajo las nuevas condiciones laborales.

Cambio de Funciones: Disminución de Salario DAJ-AE-001-14

Es improcedente la terminación de la relación laboral con los trabajadores miembros del Comité Permanente de Trabajadores de la empresa sin que exista justa causa para ello, de acuerdo con los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, pues tal y como se analizó ellos están cubiertos por un fuero de protección especial, el cual prohíbe a los patronos no solo despedirlos, sino limitar o impedir el libre ejercicio de sus derechos. El pago de las prestaciones laborales no es suficiente para poder aplicar el despido. En virtud de lo anterior, para el caso de los trabajadores miembros del Comité, no podrá proceder el pago de liquidación ni la posterior contratación, sino que el patrono deberá mantenerles al menos el salario que estaban devengando, aunque los traslade a otra labor, pues su salario no se puede ver disminuido arbitrariamente.

**Cambio de Jerarquía:
Trabajadora
Embarazada**
DAJ-AE-203-2012

El cambio de funciones pretendido por el patrono solicitante, no se ampara en el ius variandi, pues no se trata de un cambio en las condiciones accesorias de la relación laboral sino en una que por sí sola produce un perjuicio al trabajador, sea la jerarquía. Es decir, que el patrono está facultado, dentro del ius variandi, para cambiar las funciones de un trabajador, siempre que se mantenga el salario, la jerarquía y, en general, la categoría ocupacional convenida al inicio de la relación de trabajo, situación que no se da en el caso de marras. En conclusión, aunque no se le afecte el salario a la trabajadora, la modificación que se le pretende realizar es una variación en su jerarquía, y al ser ésta una condición esencial del contrato de trabajo, es ilegal que se modifique.

Cambio de Jornada
DAJ-AE-078-09

Ningún trabajador puede alegar derechos por una jornada extraordinaria permanente como parece ser el caso de los sábados, tampoco es procedente que la empresa acomode o distribuya a los trabajadores en perjuicio de su tiempo libre o de descanso de los días sábados. Por lo expuesto, la pretensión de modificar la jornada de los trabajadores es totalmente improcedente, de manera que en caso de verse obligados a ejecutarla, deberán proceder con la liquidación de los trabajadores afectados, pagando todos los extremos laborales: preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo. Una vez liquidados, y si ambas partes lo desean pueden negociar un nuevo contrato en las condiciones que la empresa requiera, para lo cual no existirá ninguna obligación del trabajador para firmarlo.

**Cambios en la
Jornada de Trabajo**
DAJ-AE-015-13

Se trata de un cambio de jornada, el cual -per se- es prohibido por nuestro ordenamiento jurídico por ser un elemento esencial del contrato de trabajo. Dicho cambio de jornada no solo es prohibido, sino además perjudicial para el trabajador, pues pretender cambiarlo de una jornada continua a una fraccionada tiene incidencia en dos aspectos muy importantes: su salario y su descanso diario. El salario es otro elemento cuya variación en detrimento del trabajador también le está vedado al patrono, si el cambio se realizara, el trabajador dejaría de percibir el rubro por la media hora de descanso con la que cuenta en razón de su jornada continua y además, se vería aumentada su jornada laboral, en el sentido de que al incorporar un “descanso” -no pagado- de tres horas, el trabajador se verá obligado a ingresar más temprano, salir más tarde, o ambas, siendo esto un perjuicio, pues ya no dispondría de la misma cantidad de tiempo libre con la que cuenta con la jornada actual.

Cambio de Puesto
DAJ-AE-226-13

El cambio de puesto no implica, necesariamente, un uso abusivo del ius Variandi, pues para determinar que haya sido así debe analizarse si dicho cambio implicó una disminución en su jerarquía, una variación en su jornada o un perjuicio salarial. En cuanto al aumento salarial que se llevó a cabo hasta 6 meses después del cambio de puesto, lo correcto y procedente era que se le pagara el salario del nuevo puesto desde el primer día en que lo asumió. En tal sentido, aunque hayan pasado varios años, puede solicitarse el pago de derechos no reconocidos o adeudados, como salarios no pagados, dado que durante la vigencia de la relación laboral no existe prescripción para ejercer las acciones correspondientes.

Cambio de Salario de Bisemanal a Quincenal DAJ-AE-007-14

La modificación de los contratos de trabajo se puede dar tanto en aspectos no sustanciales como en aspectos sustanciales de éstos; siendo que para determinar esta sustancialidad de la variación se debe tomar en cuenta no solo la materia sobre la que versa el cambio sino la intensidad de la modificación. Si la variación sustancial del elemento esencial del salario en lo correspondiente al sistema de remuneración o forma de pago, de bisemanal a quincenal, resulta ser una medida más beneficiosa y satisfactoria para los trabajadores, la cual no constriñe la legalidad y no se presta para la comisión de abusos por parte del patrono, se podría llegar a convenir con los mismos la variación de la forma de pago del salario aducida; debiendo recordarse que al establecerse una forma de pago quincenal se debe reconocer dentro del pago del salario el día de descanso semanal; por contemplarse dentro de esta forma de pago todos los días del mes.

Cambio de Turno DAJ-AE-304-13

Para que la empresa pueda establecer el trabajo en 3 turnos rotativos, en jornadas diurna, nocturna y mixta, en el personal planta, se requiere, que dicha aplicación haya quedado consignada en forma escrita, en los contratos de trabajo de esos colaboradores, para que con la firma del trabajador se consigne su conocimiento y aceptación. Es necesario que los turnos y la frecuencia del cambio quede consignada en los contratos. No sería suficiente la sola indicación informativa, de que ante necesidades de la empresa se podrían establecer cambios en la jornada. Si se trata de trabajadores que tienen ya bastante de tiempo de laborar para la empresa, en jornadas fijas, no puede aplicárseles el cambio a turnos rotativos, aún cuando se les haya informado al principio sobre la posibilidad de aplicar turnos rotativos en el futuro, para atender necesidades de la empresa. Se consideraría como un *ius variandi* abusivo, y los trabajadores podrían acudir a los Tribunales de Justicia para solicitar la autorización para dar por terminado su contrato de trabajo, salvo que procedan a liquidar en forma completa a éstos trabajadores, para firmar un nuevo contrato con esas nuevas condiciones

Derechos Adquiridos DAJ-AE-225-2005

La imposición de marcar tarjeta, deviene del poder de dirección patronal, que entra justamente dentro del *ius variandi*. Además de ello, el hecho de no marcar tarjeta no implica que por ello se obtengan derechos adquiridos, por cuanto su origen no procede de una disposición jurídica positiva.

Establecimiento de Marca para Tiempos de Café DAJ-AE-188-13

El poder de dirección le permite al patrono establecer no sólo los controles que considere convenientes para la correcta ejecución de las labores y el cumplimiento de los términos contractuales, sino también la imposición de sanciones disciplinarias cuando tales obligaciones no se cumplan. El hecho de que en la actualidad no haya que marcar la tarjeta al entrar y salir de los tiempos de descanso, no implica un derecho adquirido o una condición más beneficiosa para el trabajador, y por ende, es procedente que el patrono –en virtud de su poder de dirección solicite a los trabajadores dejar registro del tiempo que utilizan en estos descansos, tanto para el tiempo de café y si se quiere para el tiempo de almuerzo.

Gastos en que Incurrir el Trabajador por Traslado de País DAJ-AE-106-11

A pesar, de la potestad que tiene el patrono de modificar algunos elementos de la relación contractual, nunca podrá ser en detrimento de los trabajadores. Es decir, si por disposiciones estratégicas del empleador, el trabajador debe enfrentar pérdidas de dinero por depósitos de alquiler de vivienda o colegiaturas de sus hijos, será la empresa la que deba reconocer esa pérdida reconociendo al trabajador los dineros respectivos. Todo en virtud que el traslado es una decisión unilateral

del patrono que afecta económicamente al trabajador, y hay un deber constitucional de que quien cause un daño a otro debe encontrar en las leyes reparación para ello. Si el trabajador se negare a realizar el traslado por los perjuicios obvios que generan un traslado de país, se encontraría en todo su derecho de solicitar ante los Tribunales de Justicia, la ruptura del contrato de trabajo con responsabilidad patronal y el reconocimiento de los daños y perjuicios económicos y morales que generan la ruptura anticipada del contrato.

Horario
DAJ-441-2006
Ver además: DAJ-
AE-345-2006

El patrono se encuentra facultado para hacer modificaciones de horarios, entendiéndose éstas como el cambio en las horas de entrada y salida dentro de una misma jornada, debiendo el trabajador aceptarlas, solamente si la medida tiene una verdadera justificación y siempre que no se le cause perjuicio a los trabajadores (por ejemplo porque interfiere con la entrada de un centro de estudio, retiro puntual de hijos de escuela, guardería, etc.).

Jornada de Trabajo
DAJ-AE-078-2009

Es evidente que existe una situación especial determinada por la crisis mundial que ha golpeado a nuestro país y en especial a algunos sectores de la producción. Pero esta crisis no permite violentar los derechos de los trabajadores pretendiendo disminuirles la jornada diaria. Mucho menos es permitido aprovechar la coyuntura para distribuir las horas de manera diferente y perjudicial para el trabajador. Aunque la propuesta no incluye una disminución o aumento de jornada semanal, sí afecta la jornada diaria pactada con los trabajadores desde el inicio de su relación laboral. Es previsible que este cambio vaya a traer perjuicio a los trabajadores pues hay una alteración de su jornada lo cual impide al patrono ejecutar dicho cambio.

Jornada de Trabajo
DAJ-AE-757-2006
Ver además: DAJ-
AE-617-06.

Por ser la jornada un elemento esencial del contrato de trabajo su variación resulta prohibitiva para el empleador, pues requiere que los trabajadores expresa o implícitamente consientan con la nueva obligación de laborar esa nueva jornada, de lo contrario si se aplicara en forma unilateral a ésta, les asistiría el derecho de oponerse tanto en la vía administrativa como judicial, donde finalmente podría solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal.

Jornada de Trabajo
DAJ-AE-019-2004

Si la empresa está pagando el tiempo destinado al almuerzo, debe entenderse como jornada continua y su eliminación afecta no sólo el tipo de jornada, sino también el salario del trabajador, -ya que en esta última, el tiempo destinado al almuerzo no es pagado) por lo que la modificación no se encuentra dentro del ius variandi, pues se trata de condiciones esenciales del contrato de trabajo que no pueden ser variadas unilateralmente por el patrono. En otras palabras, el patrono no puede cambiar una jornada de continua a fraccionada si no media el consentimiento de todos sus trabajadores y dicho cambio no representa un grave perjuicio para ellos.

Jornada de Trabajo
DAJ-AE-017-2010

La medida de reducir la jornada que se propone implica una modificación en las jornadas de trabajo, y siendo éstas un elemento esencial del contrato de trabajo resulta improcedente. Aun cuando la propuesta proviniera de los trabajadores, esta posibilidad tampoco sería aceptable, pues se estaría ante una situación de desigualdad, toda vez que el patrono está en una

posición de poder frente a los trabajadores, quienes compelidos por esta situación podrían aceptar ceder derechos, con tal de no perder sus empleos. Aunque los trabajadores consientan la modificación de jornadas que se pretende y su consecuente disminución de salarios, estas renunciaciones se consideran nulas, para todos los efectos, pues los derechos laborales son irrenunciables. Cualquier modificación en el sentido de perjudicar el ingreso del trabajador, hace ilegítima la misma y pone a aquel en todo el derecho de considerarse en una situación de despido con responsabilidad patronal. No existen en este momento en Costa Rica, medidas alternas que permitan al patrono por motivos de crisis económica mundial, modificar jornadas y salarios, pues el salario tiene una finalidad alimentaria, de subsistencia, de manera que debe protegerse en todo momento.

**Jornada de Trabajo:
Modificación**
DAJ-AE-093-2010

Es factible que el patrono modifique el horario unilateralmente (siempre y cuando no se le cause un grave perjuicio al trabajador), no es igual cuando la modificación que se pretende es de la jornada, pues incluso se podría afectar el día de descanso, lo cual es ilegal, ya que esto modifica sensiblemente el contrato laboral.

**Modificación
de Comisión**
DAJ-AE-157-10

La modificación de la forma de pago de las comisiones pretendida por el patrono, produce una muy sensible disminución en los ingresos, es decir sobre el salario que es un elemento esencial del contrato de trabajo, que no se encuentra dentro de la esfera de potestad del patrono para ser variado, y menos cuando se trata de una modificación en perjuicio de los trabajadores. Se advierte que este tipo de modificaciones abusivas por parte del patrono, se constituyen en causal para acudir ante los Tribunales de Justicia para solicitar la terminación del contrato de trabajo por parte de los trabajadores, con responsabilidad patronal. Pero para que dicho rompimiento se pueda establecer, el trabajador deberá de previo, presentar su reclamo expreso ante el patrono, advirtiéndole que en caso de no restituirse la forma de pago aplicada en las comisiones estaría acudiendo a la vía judicial para solicitar la autorización para dar por terminados sus contratos de trabajo con responsabilidad patronal.

**Pago Mensual
a Semanal
Improcedente**
DAJ-AE-155-13

Si desde el inicio de la contratación laboral, la forma de pago del salario establecida era el pago mensual con adelanto quincenal, su patrono posteriormente no puede variar de forma unilateral la forma de pago pasando a establecer la misma de manera semanal. El pasar de un sistema de forma de pago mensual a uno semanal, además de provocar variaciones en las condiciones originalmente pactadas en la contratación, tiende a provocar colateralmente una disminución sustancial en el monto del salario del trabajador, ya que el pago semanal, se caracteriza por la remuneración de los días efectivamente laborados, lo que excluye, por definición, los días de descanso semanal, en cambio, las formas de pago mensual así como la quincenal, remuneran los treinta días del mes, incluyendo los días de descanso.

**Reducción de
Horas Mensuales**
DAJ-AE-183-13

Con la disminución de horas lectivas a la semana se extralimita aquella potestad patronal, pues su persona adquirió un derecho con el tiempo. Ese cambio, que repercute negativamente primero en la jornada, tiene sus efectos directos en el salario como es lógico, disminuyéndolo en más de la mitad de lo que su persona estaría esperando. La disminución de las horas lectivas supone una modificación unilateral a dos elementos esenciales -la jornada de trabajo y el salario- no autorizada por los principios y reglas en materia laboral, que además está en contra de la posición doctrinal vigente.

**Reducción
de Jornada**
DAJ-AE-041-12

Si bien es comprensible la preocupación de tener que despedir a los trabajadores en caso de no tener la posibilidad de modificar la jornada, lamentablemente desde el punto de vista legal, no existe posibilidad de hacerlo. La posibilidad legal que existe es establecer contratos de temporada con los trabajadores en cuestión, de manera que presten sus servicios en la temporada de producción. Sin embargo, se le hace la salvedad de que a los trabajadores que ya se encuentran contratados no podrán variarles las condiciones de su contrato de trabajo, por lo que deberán proceder con su liquidación completa y recontratarlos con las nuevas condiciones laborales y el nuevo contrato de trabajo por temporada.

**Reducción de
Jornada a Personal
por Disminución del
Servicio que Brinda**
DAJ-AE-114-12

No existen en este momento en Costa Rica, medidas alternas que permitan al patrono por motivos de crisis en una empresa, modificar jornadas y salarios, pues el salario tiene una finalidad alimentaria, de subsistencia, de manera que debe protegerse en todo momento. Es viable la alternativa planteada por la institución consultante, de proceder con la liquidación de los trabajadores afectados, pagando todos los extremos laborales siempre y cuando se cancelen el preaviso, la cesantía, vacaciones y aguinaldo, y una vez liquidados podrá negociarse un nuevo contrato con condiciones diferentes acordes con las necesidades actuales, sin embargo ningún trabajador estará obligado a aceptarlas, por lo que se corre el riesgo de que algún trabajador no desee firmar el contrato nuevo y la organización no podrá obligarlos a hacerlo.

**Riesgo de Trabajo:
Reubicación
Trabajadora
Embarazada**
DAJ-DAE-1526-13

La reubicación temporal del personal femenino de la Cruz Roja Costarricense, durante su periodo de embarazo e incluso durante el tiempo de la lactancia, esto último, en caso de que fuere necesario, podría verse justificado siempre y cuando existan las motivaciones válidas que acrediten dicha variación, tales como la exposición al desarrollo de actividades físicas que involucran el levantamiento de pesos, ejecución de movimientos y demás acciones propias de la prestación de servicio como socorrista que pudieran generar daños en la integridad física de la trabajadora y del feto; y además en el entendido de que las modificaciones unilaterales que se introduzcan a la relación laboral, no atenten en contra de las cláusulas del contrato, ni mermen los beneficios de la trabajadora, debiéndosele garantizar a ésta la posibilidad de reincorporarse a su trabajo tan pronto se extingan las condiciones de riesgo para su salud o para la de sus hijos; ya que de lo contrario se incurriría en un *Ius Variandi Abusivo*, lo cual es ilegal y pone a la trabajadora en un estado de despido injusto.

Salario
DAJ-AE-082-2007

El patrono no podrá variar unilateralmente las condiciones en las que ha venido pagando el salario, incluso, cuando este extremo se ha otorgado en condiciones más beneficiosas que las que establece la ley o cuando ha concedido reconocimientos o estímulos adicionales al salario mínimo, sea para limitar su pago al número de horas laboradas o a los días efectivamente trabajados. Si las condiciones de pago anteriores eran más beneficiosas, el patrono no podría variarlas sin incurrir en un *Ius Variandi Abusivo*, lo cual le permitiría al trabajador acudir a los Tribunales de Trabajo solicitando la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad patronal y cobrar las prestaciones legales correspondientes.

**Servicio de
Transporte**
DAJ-AE-131-2009

La variación intempestiva de alguno de los beneficios otorgados en el contrato de trabajo, como es el servicio de transporte, aunque es un beneficio aleatorio al salario, tiene una incidencia directa sobre el ingreso del trabajador lo que implica que su eliminación requiere que el trabajador consienta expresamente la nueva obligación de cubrir por sus propios medios el traslado al centro de trabajo. Si se aplicara esta medida en forma unilateral, al trabajador le asistiría el derecho de dar por roto el contrato con responsabilidad patronal, por el uso abusivo del ius variandi.

**Traslado de
Centro de Trabajo**
DAJ-AE-231-13

El hecho que las personas trabajadoras hayan firmado o aceptado futuros y eventuales traslados del centro de trabajo, no les obliga para hoy día aceptar un cambio de este tipo. Debe tenerse presente que si el traslado ocasiona un perjuicio para las colaboradoras demostrable ante el empleador, no procedería su ejecución, siendo factible que el patrono proceda con el pago de todas las prestaciones legales y proceda con una nueva contratación bajo las nuevas condiciones.

**Traslado del
Centro de trabajo**
DAJ-AE-059-2008

El patrono debe asumir la responsabilidad que le cabe, por las variaciones en que incurra, de algunas de las condiciones originales del contrato, las cuales, en alguna medida, pueden afectar o causar perjuicio a los intereses de los trabajadores o de sus derechos adquiridos; cuando el patrono persiste en trasladar el centro de trabajo y el trabajador ha demostrado perjuicio, faculta a éste a dar por terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal. Todo traslado de lugar de trabajo debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con la debida anticipación, toda vez que éstos deben hacer una serie de previsiones tendientes a determinar, entre otras cosas, la existencia del perjuicio económico y de naturaleza diferente a éste, por ejemplo, problemas de salud, o pérdida de tiempo para el desarrollo de otras actividades.

**Traslado del
Centro de Trabajo**
DAJ-AE-349-2006

El traslado del centro de trabajo forma parte de las prerrogativas del ius variandi, es decir de las facultades del patrono, si la necesidad técnica o económica requiere su ejercicio, siempre y cuando no se afecte o cause grave perjuicio a los intereses de los trabajadores o de sus derechos adquiridos. Si el traslado se lleva a cabo dentro de una distancia razonable dentro de la misma localidad, no existe motivo, al menos a primera vista, para justificar una negativa por parte del trabajador, esto en virtud del principio del deber de colaboración que tiene el trabajador.

**Traslado de
Lugar de Trabajo:
Cobertura
de Autobús**
DAJ-AE-086-13

En el caso del traslado de lugar de la empresa en más de 10 kilómetros, el patrono deberá reconocer a los trabajadores el costo de los pasajes de autobús que se incrementen con ese traslado, o bien facilitarles el transporte. Este reconocimiento económico debe ser tanto para los trabajadores que ya laboran, como para los de nuevo ingreso, siendo posible utilizar el medio de su elección para informar con suficiente antelación del traslado, haciéndolo de forma general para todos los trabajadores. Queda a criterio de cada trabajador si utiliza un medio diferente al que ofrece o cubre el patrono, siendo que la obligación de éste será sólo cubrir el monto razonable en proporción a los pasajes de autobús. El patrono deberá tomar en cuenta que si algún trabajador demuestra un perjuicio razonable por el traslado, pese a ese reconocimiento económico, podrá solicitar la terminación de su

contrato de trabajo con responsabilidad patronal ante los Tribunales de Justicia, caso contrario si el trabajador no demuestra ese perjuicio y realizado el traslado no se presenta a laborar al nuevo centro de trabajo, puede el patrono dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad patronal.

**Variación en
las Condiciones
de Trabajo**
DAJ-AE-122-10

Si podría el patrono legalmente realizar el cambio del pago a sus empleados, de dos veces al mes a una vez al mes, siempre que tome todas las previsiones para que el cambio no perjudique a sus trabajadores, en los compromisos de pago que éstos tengan y por los cuales deban hacer una inversión extraordinaria. Como se trata de un cambio en la forma de pagar el salario, y por tratarse éste de un elemento esencial, aunque no implica una disminución de ingresos si resulta conveniente que el cambio sea comunicado a todos sus trabajadores, para que estos tengan el derecho a aceptarlo o bien a presentar los argumentos que justifican el perjuicio del cambio, en cuyo caso el patrono tendría que valorar si implica un verdadero perjuicio, si hace o no hace el cambio, o bien si le liquida sus prestaciones a aquellos que demuestren un perjuicio. De otro modo éstos bien podrían acudir a la vía judicial a solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal.

**Variación
de Jornada**
DAJ-AE-2010-10

La modificación en los tiempos de café y de media jornada, para excluirlos del tiempo efectivo de trabajo, constituyen una aplicación abusiva del *Ius Variandi*, es decir de la facultad que tiene el patrono de variar las condiciones esenciales del contrato de trabajo, como lo es la jornada, máxime si el cambio se da en perjuicio de los trabajadores, quienes verían aumentado su tiempo de labor efectivo de ocho horas, más los treinta minutos de almuerzo y los treinta minutos de café, es decir que se les estaría aumentando entre ocho y nueve horas la jornada diaria, lo cual es total y absolutamente ilegal.

J

JORNADA ACUMULATIVA

**Jornada
Acumulativa**
DAJ-AE-174-12
Ver además DAJ-
AE-081-2010

La jornada acumulativa, supone que durante cinco días a la semana se extiende la jornada ordinaria más allá de las ocho horas con el fin de no trabajar el sexto día, o de laborar menos horas ese día, aumentándose así, en la proporción que corresponda, la jornada ordinaria de ocho horas. Por lo tanto, el sexto día, que generalmente es el día sábado, debe entenderse como un día hábil para todos los efectos, estableciéndose en estos casos de jornada acumulativa, una ficción jurídica que lo tiene como laborado al finalizar la jornada semanal. De conformidad con lo establecido por el artículo 136 del Código de Trabajo, para que la jornada acumulativa se pueda aplicar, se requiere que las condiciones en que se labore no sean insalubres ni peligrosas.

**Jornada
Acumulativa**
DAJ-AE-015-2008

La jornada acumulativa ha sido permitida solamente para la jornada diurna y mixta; pues en este caso se puede exceder el número máximo de horas permitidas (de ocho diarias pasa a diez horas o en la mixta de siete horas puede pasar a ocho) pero en la jornada nocturna no se permiten extensiones horarias.

JORNADA CONTINUA

Descanso
DAJ-AE-240-2008

Al mantenerse sujetos los trabajadores, en el tiempo de descanso, bajo las órdenes del patrono, éste estaría facultado para dictar las medidas necesarias, para ordenar el tiempo de descanso, conforme lo establece la normativa vigente, impidiendo la salida de sus trabajadores del lugar de trabajo y contribuyendo así en el mejoramiento de la imagen de la empresa. Esto quiere decir que si bien es cierto el patrono no puede eliminar o limitar el derecho de los trabajadores de consumir sus alimentos en los 30 minutos de descanso, si puede impedir que dicho tiempo se disponga para jugar fútbol fuera de la empresa, porque eso implicaría salir del centro de trabajo y obstaculizar en alguna medida el tránsito normal de sus vecinos, ocasionando con ello molestias, en detrimento de la imagen de la empresa. Pero no estaría facultado el patrono para sancionar a sus trabajadores, por estar jugando fútbol en la calle, si hasta el momento lo había tolerado. Para ello de previo tendría que dictar nuevas órdenes o políticas y darlas a conocer a sus trabajadores, indicándoles que según lo establece el artículo 137 del Código de Trabajo, los trabajadores en su tiempo de descanso, no pueden salir de las instalaciones, en virtud de tratarse de una jornada continua,

además que con ello están perjudicando la imagen de la empresa. Asimismo advertirles que en caso de incumplimiento, podrían ser sancionados la primera vez con un apercibimiento y la segunda vez hasta con el despido, de conformidad con lo que establecen los artículos 72, inciso a) y 81, inciso i) del Código de Trabajo.

Descanso
DAJ-AE-264-2005
Ver además: DAJ-
AE-284-2003.

De acuerdo con lo prescrito por el artículo 137 del Código de Trabajo en una jornada continua de trabajo, el patrono está obligado a conceder al trabajador un descanso mínimo de media hora, considerándose ese descanso como tiempo efectivo de trabajo. El límite máximo de este descanso no está regulado por ley, lo que implica que el patrono puede establecerlo a su voluntad, siempre que el mismo sea pagado.

Jornada Discontinua
DAJ-AE-204-2008
Ver además: DAJ-
AE-178-2008.

La jornada continua, se caracteriza por no sufrir interrupciones durante el tiempo dispuesto para la ejecución de labores, de modo que los descansos que se otorgan durante ese lapso deben considerarse también tiempo efectivo de trabajo. El descanso será de media hora como mínimo. Esto quiere decir, que el trabajador durante este tiempo continúa bajo las órdenes del patrono. El patrono puede conceder más de media hora en jornada continua, de acuerdo a su voluntad, siempre que sea pagado. La jornada fraccionada es la que establece un descanso para alimentación de una hora o más. Durante ese tiempo el trabajador puede salir del centro de trabajo, ir a su casa, hacer diferentes actividades sin estar sujeto a la voluntad de patrono, pero si se trata de fraccionamiento con solo una hora, además debe cumplirse otras condiciones como por ejemplo el acceso a lugares cercanos al centro de trabajo donde puedan comprar alimentos a bajo costo, que existan condiciones cómodas de desplazamiento para que el trabajador pueda salir del centro de trabajo.

JORNADA DISCONTINUA

Jornada Discontinua
DAJ-AE-032-2010

La jornada es discontinua o fraccionada, cuando el trabajo diario se distribuye entre dos medias jornadas, las cuales están divididas por un descanso intermedio que no puede ser inferior a una hora, sino que debe ser de una o más horas. El período entre jornadas, no es tiempo efectivo trabajo, razón por la cual en ese lapso el trabajador no está bajo las órdenes del patrono, puede entrar y salir libremente del lugar de trabajo, así como puede cumplir sus actividades personales.

Jornada Discontinua
DAJ-AE-622-2006
Ver además: DAJ-
AE-012-2006 y DAJ-AE-
359-2006.

Para determinar el fraccionamiento de una jornada deben tomarse en cuenta factores tales como la situación geográfica de la empresa, la existencia cercana de lugares adecuados donde los trabajadores puedan alimentarse, la distancia de los lugares donde se puedan comprar alimentos, entre otros. La jornada se fracciona cuando el tiempo que transcurre entre los dos períodos de labores es tal que el trabajador se desliga realmente y efectivamente de las actividades de la empresa y puede cumplir con sus deberes familiares o personales si así lo desea. Cuando la jornada es discontinua o fraccionada, el patrono debe conceder una hora de descanso como mínimo, pudiendo ser más tiempo, durante el cual el trabajador no se encuentra bajo la dirección del patrono y puede salir de las instalaciones de la empresa y desplazarse donde bien considere, toda vez que este lapso no es remunerado.

JORNADA DISMINUIDA

Jornada Disminuida

DAJ-AE-611-2006

Ver además: DAJ-AE-205-2006 y DAJ-AE-292-2006.

Si se pactó una jornada disminuida, o sea inferior a las cuarenta y ocho horas semanales, y un salario equivalente a esa jornada, debe entenderse que esa jornada disminuida es el máximo que las partes acordaron, por lo que cualquier exceso debe ser considerado jornada extraordinaria. En caso de que lo pactado desde el inicio hubiese sido el pago de cuarenta y ocho horas, aun cuando se llegaren a laborar realmente menos horas, y se hubiera hecho la reserva por parte del patrono, y este requiera ampliar el número de horas diarias, estaría dentro de sus atribuciones legales hacerlo. La reserva en este caso implicaría que la jornada disminuida es temporal y que posteriormente se podría equiparar lo trabajado a lo pagado. Cabe acotar que si el patrono, cuando hizo la modificación de la jornada, no puso ninguna condición y no lo dejó sujeto a una reserva, transcurrido un mes, se convierte en un derecho para los trabajadores.

JORNADA EXCEPCIONAL

Cambio a Jornada Acumulativa

DAJ-AE-051-11

De acuerdo con la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, la jornada es una condición que no puede modificarse en perjuicio de los trabajadores, salvo que todos, absolutamente todos estuvieran de acuerdo y tengan previsto el aumento de salario conforme las horas que se aumenten. De otra forma, solo podrían hacerlo, si de previo liquidan prestaciones completas, para formular un nuevo contrato con esa nueva condición. De no hacerlo así, podrían exponerse a que los trabajadores previa advertencia de su oposición al cambio, procedan a solicitar ante un Juez de Trabajo la terminación de sus contratos de trabajo con responsabilidad patronal, lo que se traduce en el pago completo de las prestaciones.

Cambio de Jornada como Causal de Terminación de la Relación Laboral con Responsabilidad Laboral

DAJ-AE-005-12

En caso de que el patrono por su propia voluntad, produzca la variación de la jornada, y ésta cause un perjuicio al trabajador, éste último se encuentra en todo su derecho de solicitarle al patrono la restitución de su rol o jornada, y si en consecuencia el patrono se negare expresamente a restituirlo, el trabajador puede solicitar ante un Juez de Trabajo la terminación de la relación laboral con responsabilidad laboral, dado que se estaría ante un *luz Variandi Abusivo*.

Deber del Patrono de Informar sobre Jornada e Implicaciones

DAJ-AE-339-13

El patrono deberá poner en conocimiento al trabajador que su puesto se considera “de confianza” con las implicaciones que este nombramiento conlleva, no puede ser que cuando el trabajador efectúe un reclamo el patrono eluda su responsabilidad diciendo que el trabajador es de confianza, pues esta debe ser una condición puesta en conocimiento del trabajador desde el inicio.

Descanso

DAJ-AE-166-12

En la jornada excepcional, lo procedente es que el descanso se ubique a la mitad de la jornada, por lo que ubicar el descanso al final de la jornada para que el trabajador salga del trabajo antes, atenta contra la naturaleza propia del instituto del descanso durante la jornada.

Generalidades
DAJ-AE-214-13

Una jornada diaria no puede exceder de 12 horas, sumando el tiempo ordinario y extraordinario; como consecuencia de lo anterior, el descanso mínimo entre jornadas diarias de trabajo es de 12 horas; otro resultado es que el descanso semanal absoluto debe ser de 24 horas, debiendo estar precedido del descanso entre jornada de 12 horas; el cómputo de la jornada extraordinario debe hacerse diariamente; no está legalmente permitida la jornada extraordinaria permanente; en el caso de roles o turnos rotativos con cambios de jornada semanal o mensual, debe procurarse respetarse los descansos indicados.

**Ilegal: Combinación
de Jornadas en
la Misma Semana**
DAJ-AE-049-12

Se trata de un tipo de jornada no especificada legalmente, pues combina en una misma semana dos tipos de jornadas distintas. Los trabajadores durante la semana deben laborar únicamente un tipo jornada ordinaria, no dos, ni mucho menos tres, por cuanto estos deben conocer el límite de la jornada laboral durante la semana. Es decir, deben laborar solamente jornada ordinaria diurna, mixta o nocturna, no las tres durante la misma semana laboral. Combinar las jornadas de trabajo tiene el problema central de establecer el límite semanal que debe aplicarse.

**Jornada
Acumulativa
Nocturna**
DAJ-AE-068-13

La jornada acumulativa ha sido permitida solamente para la jornada diurna; pues sólo en este caso se puede exceder el número máximo de horas permitidas —ocho diarias— para compensar las que dejan de trabajarse durante el sexto día —sábado— pero sin aumentar el número de horas que se puede laborar como máximo en forma semanal —cuarenta y ocho— lo que no sucede con la jornada mixta, pues no sólo se puede incrementar el número de horas que se laboran por día sino también el número de horas semanales de cuarenta y dos a cuarenta y ocho, lo que permite trabajar con holgura el sexto día. Finalmente, en jornada nocturna no es posible incrementar el número de horas diarias ni el semanal, de forma tal que siempre y en todo caso se laborará en forma ordinaria un total de seis horas por noche y treinta y seis semanales.

**Jornadas
de 12 horas**
DAJ-AE-089-13

Así pues, aunque indican que se le brinda alimentación y hospedaje, consideramos que las jornadas que se pretenden son absolutamente ilegales de acuerdo a la legislación vigente y si fuera el supuesto que los trabajadores laboran toda la semana, se debe tener claro que sólo existe la compensación económica (pago) cuando se labora, sea tiempo extraordinario o el día de descanso. Nuestra recomendación en el caso concreto, es que se contrate más personal para cubrir estos puestos y así no mantener jornadas extraordinarias permanentes, ni laborar el día de descanso si fuera el caso o laborar 26 horas en forma continua.

**Jornadas de
12 Horas**
DAJ-AE-089-13

Los trabajadores a los que hace mención y que califica de confianza podrían laborar hasta doce horas siempre que se cumplan las condiciones aquí desarrolladas; lo que significa que la jornada que plantea no sería procedente porque en cualquier de los dos supuestos explicados, aún cuando se trate de puestos de confianza, no pueden laborarse en forma continua 26 horas continuas sin descanso.

**Jornada
Disminuida y Horas
Extraordinarias**
DAJ-AE-184-11

Los trabajadores podrían ser contratados, para laborar es lo que se denomina “jornada disminuida”. La cual consiste, en un acuerdo entre las partes, para laborar una jornada inferior al máximo legal. En este supuesto, debe quedar claro desde el inicio, si el salario se pagará en proporción al número de horas pactadas, lo que es perfectamente legal, de manera que el valor del salario diario va a estar en proporción con el número de horas laboradas, y si el patrono requiere que el trabajador aumente su jornada ordinaria diaria por encima de los límites acordados estará obligado a reconocer el exceso de horas como jornada extraordinaria y con sustento en el salario del trabajador que se trate.

**Jornada
Disminuida y Horas
Extraordinarias**
DAJ-AE-217-13

Si el trabajador comprueba que la jornada originalmente pactada fue una jornada disminuida, por ejemplo, de 40 horas, 8 horas por día, 5 días a la semana, se tomaría entonces como que laboró, 2 horas extras por día entre lunes y viernes, o sea, 10 horas extras, más las 4.5 horas del sábado, 14.5 horas en la semana, si se quiere establecer el cálculo semanal, que daría lo mismo se a las 54.5 horas laboradas en total, se le restan las 40 horas indicadas.

**Jornada
Excepcional
Depende de
las Funciones**
DAJ-AE-287-13

La jornada de tipo excepcional se refiere tanto al gerente, administradores, apoderados y en general altos empleados que gozan de un tratamiento especial, como a aquellos empleados que aun no teniendo rango jerárquico dentro de la empresa, en el desempeño de sus labores, concurren circunstancias especiales, como la falta de control efectivo en cuanto al término de duración de su prestación de servicios y otras características que lo hagan sujeto de alguna de las excepciones legales, no serán necesarias la concurrencia de varias coincidencias con los grupos señalados, sino que con el solo hecho de estar la labor encasillada dentro de alguno de los supuestos individualizados por la Ley, se deberá incluir en la excepción de jornada, al trabajador que se trate.

**Jornada
Recolectores
de Basura**
DAJ-AE-325-13

Las jornadas de los recolectores de basura no deben sobrepasar las 8 horas diarias de labor en una jornada diurna semanal de 6 días, por lo que cualquier labor que supere esas 8 horas diarias debe catalogarse como extraordinaria, debiendo remunerarse a tiempo y medio, de conformidad con el artículo 139 del Código de Trabajo.

**Modificación de la
Jornada solo con
Acuerdo de Todos
los Trabajadores**
DAJ-AE-051-11

Variar la jornada actual para establecer una jornada acumulativa ya no estaría dentro de las facultades de un patrono, por cuanto se trata de un elemento esencial del contrato de trabajo que originalmente firmó con cada uno de sus trabajadores y de acuerdo con la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, es una condición que no puede modificarse en perjuicio de los trabajadores, salvo que todos, absolutamente todos estuvieran de acuerdo y tengan previsto el aumento de salario conforme las horas que se aumenten. De otra forma, solo podrían hacerlo, si de previo liquidan prestaciones completas, para formular un nuevo contrato con esa nueva condición.

**No Realización
de Horas Extras**
DAJ-AE-189-12

El artículo 143 del Código de Trabajo establece una jornada de tipo excepcional, la cual permite que los trabajadores laboren hasta un máximo de doce horas diarias y establece un descanso mínimo de una hora y media, en el transcurso de la jornada para alimentación, asumiendo que no se establecen límites a la jornada ordinaria. Esta jornada solamente es

permitida para aquellos trabajadores que enumera el citado artículo: gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los trabajadores que ocupan puestos de confianza, los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento, los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia, y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo. Este artículo constituye una excepción a los límites de la jornada que establece el artículo 136 del mismo Código. Además, por ser esas doce horas el límite máximo de horas que permite la legislación nacional, los trabajadores aludidos no pueden laborar horas extras, siendo que todas las horas que laboren constituyen jornada ordinaria.

**Reserva de
Ley para
Régimen Policial**
DAJ-AE-239-13

Existe normativa de rango legal, jurisprudencia judicial, citada en la administrativa de la Procuraduría General de la República, según las cuales la jornada ordinaria de trabajo de los componentes de las fuerzas de policía, es de 72 horas semanales y 12 horas diarias, por constituir una excepción calificada establecida legalmente. De esta afirmación, partimos para manifestar que ninguna Administración Pública puede implementar una jornada de esa extensión, sin estar autorizada por una norma de rango legal (principio de reserva de ley), pues el artículo 58 constitucional dispone que “estas disposiciones [las que limitan las jornadas ordinarias] no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley” (El destacado no corresponde al original).

**Reuniones o
Capacitaciones
Fuera de la
Jornada Laboral**
DAJ-AE-103-13

Si las reuniones mensuales no están contempladas dentro de la jornada ordinaria de trabajo, el patrono tendría que reconocer este tiempo como extraordinario e igualmente en cuanto a las capacitaciones u otras reuniones, ya que el patrono no puede exigir a sus trabajadores a asistir a capacitaciones relacionadas con el trabajo fuera de la jornada laboral, a menos claro está, que remunere esas horas como jornada extraordinaria, de lo contrario debe el patrono programarlas dentro de la jornada de trabajo.

Roles de Trabajo
DAJ-AE-005-12
Ver además: tema *lus Variandi Abusivo*

Los roles de servicio o jornadas rotativas se encuentran intrínsecamente relacionados con las jornadas ordinarias, ya que es de conformidad con las mismas, como el patrono a través del ejercicio de su poder de dirección, organiza el servicio y distribuye al personal de su empresa para el establecimiento del adecuado orden y mejor cumplimiento de los fines que ésta persigue. En el tanto un patrono dispone por su propia voluntad el variar la jornada de un trabajador para con ello ajustar un rol de trabajo, además de constituir un *lus Variandi Abusivo*, o abuso en su poder de dirección, se estaría reflejando una mala organización del servicio.

**Rotación del
Descanso
Semanal es Ilegal**
DAJ-AE-337-13

La práctica de rotar el día de descanso es ilegal, salvo que se trate de turnos de trabajo claramente definidos por mes, en los que los trabajadores sepan de antemano en cuál turno le corresponde. Es importante que siempre entre la finalización de un turno y el inicio de otro, exista el descanso diario completo de 12 horas o si se trata de una semana diferente, debe existir el día de descanso semanal que en este caso sería de 36 horas porque se suman las 12 horas del descanso diario más las 24 horas del día completo de descanso.

Rotación de la Jornada Ordinaria DAJ-AE-094-09

La rotación de la jornada ordinaria se debe de hacer cada seis días de trabajo continuo, quince días o mes. Además, la persona trabajadora debe de saber con antelación (por lo menos un mes antes) la jornada que le corresponde laborar cuando cambie de turno.

Tías Sustitutas DAJ-AE-294-13

De conformidad con el Voto 4902-95 del 5 de setiembre de 1995, la jornada laboral de las Tías Sustitutas está contemplada dentro de los casos de excepción con arreglo de ley, que establece el artículo 58 de la Constitución Política, a la limitación de la Jornada de Trabajo, por lo que pueden laborar jornadas de hasta 12 horas diarias. Situación que es aplicable al caso por usted descrito de las “madres sustitutas”, por lo tanto, es procedente aplicar en lugar de esa jornada de 12 horas continua, la jornada discontinua que usted menciona, siempre que no supere las 12 horas diarias.

Trabajadores Sometidos a Estrés DAJ-AE-046-09

Las instituciones dedicadas a la atención de emergencias, deben tomar las medidas organizacionales para disminuir y prevenir los efectos producidos por el estrés traumático secundario en sus trabajadores, dentro de las cuales lógicamente debe incluirse la limitación de la cantidad de horas que el personal va a estar sometido a la situación que genera el estrés e incluso, la introducción de descansos profilácticos dentro de las misma. La jornada excepcional dispuesta por el artículo 143 del Código de Trabajo, se justifica para los Administradores pero no se justifica para los Operadores de Telecomunicaciones quienes deben ajustarse a las jornadas ordinarias establecidas en el artículo 136 del Código de Trabajo.

JORNADA EXTRAORDINARIA

Disponibilidad DAJ-AE-147-11

La disponibilidad se aplica como una norma general y el trabajador que la acepta y recibe el plus convenido, está obligado a cumplir con la expectativa de su patrono, nuestra legislación es omisa en este tipo de acuerdos, razón por la cual se ha regulado mediante instrumentos como Convención Colectiva, Reglamento Interior de Trabajo o en el mismo Contrato de Trabajo. El trabajador tiene un deber de fidelidad hacia su patrono, lo que implica que no debe desarrollar en su tiempo libre labores similares a otros patronos o de la competencia. La disponibilidad solo implica la obligación de cumplir cuando le sea requerido en su tiempo libre independientemente de lo que esté realizando en ese momento.

Disponibilidad: Derecho al Día de Descanso DAJ-AE-241-2010

Si bien no existe obligación de conceder un día de descanso dentro del rol de disponibilidad, esta no debería ser irrestricta, pues no se puede de ninguna manera aprobar que como consecuencia del pago de un sobre sueldo, se admita el abuso hacia el trabajador en detrimento de su vida personal, de tal suerte que la Sala es muy clara al indicar que si bien es admisible la existencia del rubro disponibilidad, la misma no puede atentar contra la dignidad del ser humano, al someterlo a jornadas excesivas y constantes, sin respetar su derecho a tener una vida privada, apoyados en una remuneración, razón por la cual es recomendable que se establezcan roles de disponibilidad que incluyan un día de descanso, en el cual los trabajadores sepan que podrán disponer de su tiempo libre a como deseen sin estar pendientes de una eventual emergencia.

dicha condición favorece más al trabajador, toda vez que sin que exceda de la jornada semanal, el trabajador perfectamente se puede hacer acreedor al pago de tiempo extraordinario por el exceso diario de la jornada.

**Hora Extra y
Disponibilidad**
DAJ-AE-171-10

Las horas laboradas por el trabajador cuando es llamado fuera de su jornada de trabajo ordinaria, deberán ser remuneradas como tiempo extra, o sea que el pago por disponibilidad es únicamente para compensar el hecho de estar disponible, independientemente del pago de las horas que labore fuera de su jornada, cuando sea llamado.

**Horas Extra:
Comisiones**
DAJ-AE-057-13

La comisión, aun cuando forma parte del salario total del trabajador, se concibe como un incentivo adicional utilizado por el patrono al no poder supervisar el trabajo realizado por el agente vendedor. De ahí que si el trabajador recibía un salario base, aparte de la comisión que pudiera devengar, el pago de la hora extraordinaria se haría tomando en cuenta también el salario base. No obstante, he de indicarle que si solo recibiera comisión, tendría que obtenerse el valor de la hora extra del salario devengado en el período en que se perfeccionó el monto por concepto de comisión.

**Ilegal:
Compensación con
Tiempo**
DAJ-
AE-20-12

La compensación de horas extraordinarias con tiempo libre, es absolutamente ilegal. De manera tal, que el trabajador siempre tendrá derecho a que se le remunere en forma extraordinaria, como se indicó, las horas extras que labore después de concluida su jornada ordinaria diaria. Para estos efectos, debe tenerse claro que la jornada extraordinaria ha de computar por día y no por semana.

**Jornada
Acumulativa:
Trabajo de Día
Acumulado es
Extraordinario**
DAJ-AE-62-11

Si en su empresa se establece una jornada acumulativa, para laborar las 48 horas de lunes a viernes, para no laborar los sábados, ésta debe entenderse como la jornada ordinaria, de manera que el trabajo que se realice después de la jornada diaria ordinaria, o el que se hiciera en día sábado, será considerado como tiempo extraordinario, por lo que cada hora extraordinaria deberá ser pagada con un 50% más sobre el salario que ordinariamente recibe por hora.

**Jornadas de 4x3 y
de 3x4 son Ilegales**
DAJ-AE-013-2010

Resulta ilegal implementar la jornada 4x3, sea aquella en la que se laboran doce horas durante cuatro días en jornada diurna o mixta y se descansan tres días, por cuanto se exceden los límites diarios permitidos en la jornada acumulativa. También es ILEGAL la jornada nocturna 3x4, ya que nuestra legislación no contempla la posibilidad de una jornada acumulativa nocturna, razón por la cual se estaría violentando el límite diario de 6 horas establecido en el artículo 136 del Código de Trabajo. De igual forma, resulta ILEGAL establecer una jornada extraordinaria permanente, sea implementar las jornadas indicadas y pagar como hora extra el tiempo que exceda los límites de ley, ya que se estaría violentando el principio de limitación de la jornada. Resulta improcedente que el patrono pretenda modificar los días y horas que comprende la jornada de cada trabajador, por tratarse de un uso abusivo del ius variandi.

**Jornada
Extraordinaria**
DAJ-AE-049-2006
Ver además: DAJ-
AE-235-2003.

Como las horas extraordinarias o extras vienen a quebrantar la limitación de la jornada, establecida por altas razones de orden público, interés social y defensa de la salud del trabajador, no cabe convertirlas en habituales, con la burla consiguiente de la jornada legal de trabajo y los efectos nocivos de prolongar en exceso el esfuerzo laboral. El artículo 140 de nuestro Código de Trabajo, dispone que debe laborarse temporal y excepcionalmente, cuando necesidades

imperiosas y extraordinarias de tipo impostergable de la empresa así lo requieran. La jornada extraordinaria encuentra también limitaciones en cuanto a su duración: el mismo artículo 140 dispone que la jornada extraordinaria sumada a la ordinaria no puede exceder de 12 horas. El cumplimiento de horas extra en forma diaria, constituye una ilegalidad cuyo abuso pone en peligro la efectividad del principio de la limitación de la jornada. En este sentido cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se pone en evidencia que la necesidad de la empresa no es excepcional, sino de tipo permanente, por lo que en virtud del principio aludido, se impone la obligación para el patrono de aumentar el personal de la empresa con trabajadores que laboren esas horas.

**Jornada
Extraordinaria**
DAJ-AE-092-2008

La jornada extraordinaria, es una excepción legal que permite laborar más allá de la jornada ordinaria, pero solamente en casos especiales, emergentes, urgentes de la empresa. Este tipo de jornada, por disposición del artículo 140 del Código de Trabajo, debe ser remunerada con un 50 por ciento adicional al valor de la hora ordinaria. No existe, a nivel de la legislación laboral, la posibilidad de pagar o compensar el tiempo extraordinario laborado, con tiempo de reposición. Esta figura, utilizada en algunas Instituciones del estado, es totalmente ilegal, no existe norma alguna que hasta el momento permita esa compensación, por ello el tiempo extraordinario siempre debe pagarse con dinero.

**Jornada
Extraordinaria**
DAJ-AE-154-2009

La jornada extraordinaria también tiene limitaciones en cuanto a su duración, lo cual supone que debe ser siempre temporal, motivada por una circunstancia especial, excepcional y procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas, ya que el cumplimiento de horas extras en forma diaria o permanente, constituye un abuso que pone en peligro la efectividad del Principio de la Limitación de la Jornada. Cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se evidencia que la necesidad de la empresa no es excepcional, sino de tipo permanente, por lo que en virtud del Principio aludido, se impone la obligación para el patrono, de aumentar el personal de la empresa con trabajadores que laboren las horas en las cuales se está requiriendo la presencia de aquellos que tienen que aumentar su tiempo ordinario.

**Jornada
Extraordinaria**
DAJ-AE-270-2005

El patrono puede incluir dentro de sus objetivos organizacionales, el evaluar la asistencia de los trabajadores a las actividades directamente relacionadas con el trabajo dentro de la jornada laboral, situación que es absolutamente independiente de la forma de pago. Aquellas que son organizadas fuera de la jornada, no puede ser exigibles al trabajador y por ende tomadas en cuenta para evaluar su desempeño, a menos que ese tiempo sea pagado como extraordinario y el trabajador no sufra un perjuicio grave en sus actividades personales por la asistencia a estos.

**Jornada
Extraordinaria**
DAJ-AE-479-2006

La jornada extraordinaria debe computarse, diariamente y no en forma acumulativa, semanal o mensual, porque si bien es cierto la jornada está sujeta a un límite diario y a otro semanal, en aplicación de la regla de la norma más favorable - principio protector - que rige esta materia (artículo 15 del Código de Trabajo), la hora extra de trabajo se configura desde que se excede el límite diario, aunque no se alcance el semanal, ello es así porque dicha condición favorece más al trabajador, toda vez que sin que exceda de la jornada semanal, el trabajador perfectamente se puede hacer acreedor al pago de tiempo extraordinario por el exceso diario de la jornada.

**Guardas de
Seguridad**
DAJ-AE-272-2008
Ver además: DAJ-
AE-028-2008.

La jornada de un oficial de seguridad que consta de 12 horas laboradas por 24 horas libres es total y absolutamente ilegal, no sólo porque la legislación laboral prevé límites tanto a la jornada ordinaria como a la extraordinaria, sino también porque estos límites son producto de las grandes luchas obreras en aras de salvaguardar la salud y la integridad física del trabajador evitando con esto la explotación del hombre por el hombre, pues si dichas limitaciones no existieran, se estaría frente a patronos abusadores que obligan a sus trabajadores a laborar jornadas excesivas. Por lo demás el hecho de que se den veinticuatro horas de descanso entre las jornadas excesivas de doce horas, no compensa el desgaste adicional sufrido ni legaliza o reivindica la situación que de por sí es ilegal.

Pago
DAJ-AE-084-2006
Ver además: DAJ-
AE-224-2003 y DAJ-
AE-234-2003.

De acuerdo con la normativa vigente (artículos 135,136 y 139 del Código de Trabajo, la jornada extraordinaria es aquella que se realiza una vez concluida la jornada ordinaria diaria, establecida legalmente o la menor que se hubiere convenido. Este tipo de jornada encuentra también limitaciones en cuanto a su duración; lo cual supone que debe ser siempre temporal, motivada por una circunstancia especial, excepcional y que procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas, ya que el cumplimiento de horas extra en forma diaria o permanente, constituye un abuso que pone en peligro la efectividad del principio de la limitación de la jornada. En este sentido, cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se pone en evidencia que la necesidad de la empresa no es excepcional, sino de tipo permanente, por lo que se impone la obligación para el patrono, de aumentar el personal de la empresa con trabajadores que laboren esas horas. Además deberá remunerarse con un salario correspondiente al número de horas laboradas, más un cincuenta por ciento de ese salario, que es lo que se conoce como “tiempo y medio”.

Pago
DAJ-AE-220-2006

La jornada extraordinaria deberá remunerarse con un salario correspondiente al número de horas laboradas, más un cincuenta por ciento de ese salario, que es lo que se conoce como “tiempo y medio”.

Pago
DAJ-AE-544-2006
Ver además. DAJ-
AE-224-2006.

Estando la relación laboral sujeta a un contrato que compromete al trabajador a prestar sus servicios al patrono a cambio de una remuneración en dinero, que a su vez es, por lo general, su único medio de subsistencia y el de su familia, no cabe la posibilidad, por lo menos hasta ahora, de retribuir esos servicios en una forma diferente al salario convenido y/o estipulado por ley. Por lo tanto, la compensación en tiempo, no es procedente desde el punto de vista legal.

**Pago de Horas
Laboradas el
Sábado en Jornada
Acumulativa**
DAJ-DAE-01505-13

En virtud de la forma como desde tiempo pasado se ha impuesto una jornada ordinaria de trabajo, acumulativa de lunes a viernes, en la mayoría de las instituciones públicas; el día sábado ha perdido la característica de día hábil y se ha convertido en un día de descanso semanal, el cual disfrutaban la generalidad de los servidores o funcionarios públicos junto con el descanso dominical. Es decir, si el funcionario labora ese día sábado, por una necesidad imperante y excepcional de su institución, evidentemente la remuneración debe ser la dispuesta en el párrafo segundo del artículo 152 del Código de Trabajo, es decir el pago doble del salario que ordinariamente percibe.

**Rebajo de
Vacaciones por
Asueto Dispuesto
por Gobierno**
DAJ-AE-153-13

La actuación del patrono en aplicar como vacaciones por la imposibilidad de laborar, se ajusta a la lógica, la razonabilidad y la proporcionalidad de la situación acontecida y con fundamento en el poder de dirección que tiene el patrono para organizar su empresa sin abusar de esa potestad, éste buscó encontrar un equilibrio en las relaciones patrono-trabajador y utilizó una opción viable, aunque hubiera sido recomendable consultar a los trabajadores su consentimiento. Si un trabajador no acepta que se le rebaje el día de vacaciones sin su consentimiento por no haber acuerdo, la alternativa que le queda al patrono es no pagarle el día que no laboró, ya que él no estaría obligado a asumir ese costo.

Traslado
DAJ-AE-322-2005

La posibilidad de que los trabajadores estén obligados a trabajar jornada extraordinaria está sujeta a que esta esté dentro de los términos que permite la ley, que sea remunerada conforme a la ley y que en definitiva, los trabajadores no tengan una justificación personal e impostergable para negarse a hacerlo, lo cual incluye desde compromisos académicos –estudios hasta dificultades económicas y de riesgo personal. Si de acuerdo al lugar donde se ubica su centro de trabajo, la salida a altas horas de la noche le supone un gasto adicional a los trabajadores porque no hay servicio de buses y deben tomar taxi, resulta a toda luz evidente que el trabajador podría negarse válidamente a prestar el servicio en tales circunstancias, sin que se le pueda achacar responsabilidad alguna. De ahí nacería el compromiso y la obligación patronal de suministrar el transporte adecuado, que no solo evitará los gastos económicos adicionales, sino que también impedirá otros tipos de riesgos personales.

Traslados
DAJ-AE-186-2006

El tiempo que ocupan los trabajadores en trasladarse del sitio de trabajo a las oficinas centrales, si se desarrolla luego de la hora de finalización de la jornada, deberá cancelarse como jornada extraordinaria, es decir, a tiempo y medio.

**Tiempo Extra: No
Obligación de
Dar Alimentación**
DAJ-AE-103-12

El patrono no se encuentra en la obligación de suministrar alimentos a sus empleados por el hecho de que éstos laboren horas extras, independientemente si se debe a una imperiosa necesidad de la empresa, o si es por convenio entre el patrono y el trabajador de laborar más tiempo del que comprende la jornada ordinaria; a pesar de ello, si el patrono considera que las razones por las cuales se está motivando las horas extras es por una razón meramente de la empresa de la cual los trabajadores no tienen injerencia alguna, se podría considerar el otorgar alimentación, pero esto sería por consideración y disposición voluntaria del patrono en hacerlo.

Viajes al Extranjero: Recomendaciones DAJ-AE-186-2013.

Si al trabajador se le llegare a ocupar durante su día de descanso semanal o durante un día feriado, para que éste atendiera la solicitud de viaje al exterior por razón de las funciones propias de su cargo; lo que les correspondería percibir sería el pago doble del salario. A pesar de que es cierto que el control de horas extras estando el trabajador en el extranjero puede ser un aspecto difícil de controlar por razones obvias, se recomienda que antes de todo viaje se hagan acuerdos con los trabajadores y se dejen claras las reglas del mismo, tanto respecto al pago de horas de viaje como el tiempo de descanso y cualquier otro aspecto que consideren necesario. Es importante hacer ver que estos acuerdos deben ser firmados por el trabajador procurando no violentar ningún derecho laboral, y si el trabajador no quiere firmarlo pues la empresa puede tomar la decisión de no enviarlo al viaje y sustituirlo con otro empleado. De igual forma se sugiere que la empresa dicte normas internas que regulen este tema sin violación de derechos laborales.

JORNADA MIXTA

Jornada Mixta DAJ-AE-667-2006

En la jornada mixta no existe una delimitación legal como en la nocturna y la diurna, constituye un híbrido entre las dos anteriores, permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente siete horas, de tal manera que será jornada mixta cuando, se trabaje antes y después de las cinco horas, o antes y después de las diecinueve horas; pero en ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media antes de las cinco horas, o después de las diecinueve horas, pues se convierte en nocturna. Todo lo anterior por disposición de los artículos 135 a 143 del Código de Trabajo.

Jornada Mixta DAJ-AE-775-2006

La aplicación de dos tipos de jornadas durante una misma semana es improcedente, por el hecho mismo de la confusión que se crea al tratar de definir cuál es el límite legal máximo de horas que debe establecerse en una jornada laboral semanal, corriendo el riesgo de que alguna de las dos jornadas exceda el límite legal diario, aunque el límite semanal no se exceda.

Jornada Mixta DAJ-AE-081-2003

El tiempo máximo permitido por ley para la jornada mixta es de siete horas diarias, o bien, siempre que la naturaleza del trabajo no sea peligrosa o insalubre, se podrá extender a ocho horas diarias. Por tanto, si el trabajo se realiza en estas últimas circunstancias, el tiempo ordinario de trabajo podría ampliarse a ocho horas diarias, mientras no se excedan las cuarenta y ocho horas semanales.

JORNADA NOCTURNA

Jornada Nocturna DAJ-DAE-01071-13

La jornada ordinaria nocturna estará comprendida entre las diecinueve y las cinco horas, permitiéndose laborar dentro de dicho período solamente seis horas diarias y un máximo de treinta y seis horas semanales. Se estaría ante una jornada ordinaria mixta, cuando se labore antes y después de las siete de la noche o antes y después de las cinco de la mañana, pero en ambos casos la jornada ordinaria no podría exceder de tres horas y media o más después de las siete de la noche, ni antes de las cinco de la mañana, pues en este caso la jornada se convertiría en jornada nocturna y deberá adaptarse a los límites indicados.

Mujeres DAJ-AE-781-2006

De acuerdo a los principios de igualdad, de no discriminación, y de libertad de acceso al trabajo, se debe permitir el trabajo nocturno de las mujeres, ya que limitarlo significa, proceder en contra de dichos principios. Así mismo, se debe recordar, que no es posible hacer diferencia por razones de raza, color, origen nacional o étnico, así como sexo. Decretos Nos: 11 del 20-05-66 y 26898 del 30-03-1998 ambos del Ministerio de Trabajo y Convenio Internacional CO89 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado mediante ley No: 2561-del 11-05-60.

JORNADA ORDINARIA

Definición Jornadas Ordinarias y Extraordinarias DAJ-AE-102-11

La jornada diurna se desarrolla entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, pudiendo laborar de ocho o hasta diez horas diarias máximo, siempre que la actividad que se lleva a cabo no sea insalubre o peligrosa.

El trabajo semanal total no podrá exceder nunca las 48 horas durante la jornada diurna o las 36 horas durante la jornada nocturna. La jornada extraordinaria encuentra limitaciones en cuanto a su duración, lo cual supone que debe ser siempre temporal, motivada por una circunstancia especial, excepcional y que procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas, ya que el cumplimiento de horas extras en forma diaria o permanente, constituye un abuso que pone en peligro la efectividad del principio de la limitación de la jornada.

Jornada fraccionada: Tiempo entre Jornadas No es Remunerado DAJ-AE-32-09

La jornada es discontinua o fraccionada, cuando el trabajo diario se distribuye entre dos medias jornadas, las cuales están divididas por un descanso intermedio que no puede ser inferior a una hora, sino que debe ser de una o más horas. El periodo entre jornadas, no es tiempo efectivo trabajo, razón por la cual es un tiempo no pagado y en ese lapso el trabajador no está bajo las órdenes del patrono, por lo que puede entrar y salir libremente del lugar de trabajo, así como puede cumplir sus actividades personales. El trabajador en una eventual liquidación no tendría derecho de reclamar el pago de ese tiempo libre, por cuanto no fue laborado, es decir que no constituye tiempo efectivo de trabajo.

Jornada Mixta Fraccionada y Extras en 4x3 DAJ-AE-15-10

La jornada ordinaria mixta no puede exceder de ocho (8) horas diarias, de conformidad con lo establecido en el artículo 136 del Código de Trabajo.

En la jornada continua, el tiempo de descanso debe ser como mínimo de media hora y éste es considerado tiempo de trabajo efectivo, de modo que en una jornada mixta de 8 horas ese tiempo de descanso tendría que tenerse incluido.

En la jornada fraccionada, el tiempo de descanso debe sobrepasar una hora, tomando en cuenta que de fijarse en una hora exacta debe cumplir ciertas condiciones ya señaladas, y no se considera como tiempo efectivo de trabajo, por lo que no se toma en cuenta en las horas que conformarían la jornada mixta de 8 horas. Sería absolutamente ilegal pedirle al trabajador laborar jornada extraordinaria durante el tiempo de descanso para alimentación.

Se reitera el criterio en cuando a la ilegalidad de la aplicación de la jornada denominada 4 x 3, la cual pese a su práctica usual, sigue siendo considerada fuera del marco legal.

JORNADA DE TRABAJO

Jornada de Trabajo DAJ-AE-055-2004

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas - artículo 137 del Código de Trabajo -. Sea que la jornada de trabajo comprende el tiempo de prestación efectiva o real de servicios, más el período en que los trabajadores se encuentran a disposición del patrono, por cualquier razón.

Jornada de Trabajo: Servicio de Rayos X DAJ-AE-183-10

Pareciera que por el tipo de trabajo, cual es “Servicio de Rayos X”, no podría ampliarse el horario a diez horas, por cuanto como usted indica esa labor produce radiaciones ionizantes que podrían producirle peligro para su salud si se expone a jornadas muy amplias. En virtud de lo anterior, no se cumple lo que dispone la norma: “trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos”. No se trata tampoco de una jornada de excepción de doce horas, conforme lo establecido por el artículo 143, por cuanto su puesto no estaría configurado como un puesto de confianza, ni se desarrolla fuera del centro de trabajo, como para establecer que no tienen una supervisión inmediata. En razón de lo anterior, el horario de sábados y domingos no puede ser superior a 8:00 horas por días. Respecto al horario de los otros días, sean de martes a jueves, no existe inconveniente legal.

Choferes DAJ-AE-068-2006

La jornada de trabajo de los choferes todavía no ha sido establecida por la legislación laboral nuestra. Por esta razón, de acuerdo con el principio de la norma más beneficiosa, y el artículo 17 del Código de Trabajo que dispone, anteponer el interés de los trabajadores cuando se trate de interpretar las leyes de trabajo, los Tribunales de Trabajo han optado por resolver con lugar el reclamo de horas extra no prescritas con fundamento en que también a los choferes debe aplicárseles la normativa general de los artículos 136 y 139 del Código de Trabajo que establecen ocho horas diarias como jornada ordinaria y el pago con un cincuenta por ciento más del salario, las que excedan de ese número. No resulta de aplicación a los choferes del transporte remunerado de personas; el artículo 143 del Código de Trabajo, pues no es cierto que trabajen sin fiscalización superior inmediata, es un hecho público y notorio que todas las líneas de buses tienen controladores y supervisores. Según los jueces es peligroso someter a los choferes a jornadas extenuantes que puedan causarle agotamiento, con el consiguiente riesgo para su salud y para la seguridad propia y de los usuarios del servicio.

Descanso DAJ-AE-808-2006

Los descansos que en la práctica se conceden durante la jornada, para tomar la merienda o café, no están regulados por la legislación, por tanto provienen de un gesto totalmente voluntario del patrono, de forma tal que su duración y condiciones son impuestas por él. No obstante, una vez establecidos, constituyen una práctica que por su constancia y continuidad en el tiempo se convierten en un beneficio de los trabajadores, no pudiendo el patrono eliminarlo, salvo por abuso de los trabajadores, en cuyo caso, se podrá suprimir el beneficio sólo a los que infringen.

Días Feriados DAJ-AE-172-2008

Cuando se presenta el caso de una jornada que inicia en un día hábil y finaliza en un día feriado, o por el contrario, inicia en un día feriado y termina en un día hábil (jornada nocturna); lamentablemente la fuente doctrinaria y jurisprudencial es escasa por lo que se acude al criterio de que la jornada se califica de acuerdo con su origen, entendiéndose ésta como una sola, indivisible, razón por la cual resultaría improcedente considerar unas horas como pertenecientes al día hábil y las otras al feriado o viceversa, sino que debe entenderse que si la jornada inició en día hábil todas sus horas se pagan con ese valor, y por el contrario, si inició en día feriado se pagan dobles todas las horas laboradas.

Guardas de Seguridad: Guardas Dormilones DAJ-AE-078-2008 Ver además: DAJ-AE-023-2008.

Los guardas vigilantes, como su nombre lo indica, deben permanecer atentos y sujetos a los controles que durante sus jornadas les impone el patrono. Estos guardas, por lo general, deben marcar en un reloj puesto a los efectos, cada cierto período –de quince, treinta o sesenta minutos– durante su jornada, la cual se regula por las disposiciones de los artículos 136 a 138 del Código de Trabajo, por lo que su jornada es de ocho horas en el día o de seis en la noche. Los guardas dormilones se ubican dentro de los trabajadores que no tienen fiscalización superior inmediata o de los que se requiere su sola presencia, según lo señala el artículo 143 del Código de Trabajo, es decir, pueden “dormitar” dentro de su jornada, lo que no implica que duerman despreocupadamente, y dejen de ser responsables por los daños que ocurran. También es necesario tener en cuenta que no están sujetos a ningún tipo de control durante su jornada y que el local que cuidan debe estar cerrado y tener buenas medidas de seguridad, con el fin de que el trabajador no sea sorprendido o se ponga en peligro su vida de manera inminente. Su jornada puede ser hasta de 12 horas.

Medio Tiempo DAJ-AE-503-2006

La jornada de medio tiempo estaría comprendida: 1) de cuatro horas diarias en jornada diurna, veinticuatro semanales; 2) la mixta de tres y treinta horas diarias, veintiuna semanales; y 3) la nocturna de tres horas diarias, dieciocho semanales. En esta jornada el trabajador tiene derecho a quince minutos de descanso, que se tiene como tiempo efectivo de trabajo, incluido por tanto en el pago ordinario. Si labora en un día determinado ocho horas, las cuatro horas de más se tendrían como tiempo extraordinario y se tendrían que pagar con un 50% más sobre el salario que ordinariamente se pague por hora. Además el trabajador tendría derecho a un descanso de quince minutos, que igualmente se tendrían como tiempo de trabajo efectivo y por tanto incluido en el pago extraordinario que reciba.

Muerte de la Persona Trabajadora DAJ-AE-437-2005

La relación laboral no se ve interrumpida, en el día de descanso, de tal manera que si el trabajador muere, deberá reconocérsele como último día laborado, el día de su muerte, como si lo hubiera laborado en forma completa, por cuanto la relación laboral se mantuvo hasta esa fecha. Esto será así si se trata de pago de salario quincenal o mensual, ya que en éste se suponen remunerados los treinta días del mes. Pero, para el caso de salario semanal, deberá entenderse como último día laborado, aquél que trabajó antes del deceso, pues en esta modalidad de pago, se remuneran solamente los días efectivamente laborados, excepto en actividad comercial.

Tipos
DAJ-AE-179-2008
Ver además: DAJ-
AE-111-2008 y DAJ-
AE-140-2008.

La jornada ordinaria diurna se desarrolla entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, pudiéndose laborar de ocho o hasta diez horas máximo. La jornada ordinaria nocturna está comprendida entre las diecinueve y las cinco horas, permitiéndose laborar dentro de dicho período solamente seis horas. La jornada ordinaria mixta, constituye una mezcla entre estas dos, es la que se trabaja antes y después de las diecinueve horas o antes y después de las cinco horas; pero, en ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las diecinueve ni antes de las cinco horas, pues si así fuera se convierte en jornada nocturna, para todos los efectos legales. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (que, en principio, es de siete horas) labora hasta las diez y treinta horas de la noche o más, o inicia labores antes de la una y treinta de la mañana, se considera jornada ordinaria nocturna y entonces se tendrá que reducir a seis horas y el exceso que si se labore más allá constituye jornada extraordinaria.

Traslado
DAJ-AE-150-2010

El patrono, como parte de su deber de mutua colaboración entre las partes de la relación laboral, debe tomar en cuenta la peligrosidad que puede representar para los trabajadores la salida en las horas de la madrugada que tiene destinadas para el final de la jornada de trabajo que se indica. El patrono debería planificar el brindar el transporte a los trabajadores, el patrono debe velar por la seguridad de los mismos en el desempeño de las labores para las que los contrató, por lo tanto el patrono se encuentra en la obligación de brindarle a los trabajadores un medio de transporte a sus casas, en virtud de la jornada que laboran. Razón por la cual si la empresa no va a implementar un nuevo horario de microbuses que le sirva a los trabajadores en la madrugada, deberá sufragar el gasto del pago de taxis en el que incurran.

JUBILACIÓN

**No Interrupción
de la Pensión**
DAJ-AE-189-12

Si se trata de una persona pensionada por los regímenes de invalidez o de vejez de la Caja Costarricense del Seguro Social, no perderá su condición de pensionada por el hecho de que llegue a trabajar nuevamente, según lo dispone expresamente el Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social, el pensionado por vejez puede dedicarse a labores asalariadas en el sector privado, cotizando al régimen de enfermedad y maternidad sin que se suspenda su derecho

**Prestaciones
Laborales**
DAJ-AE-025-2008

De acuerdo con el artículo 85, inciso e) del Código de Trabajo, la rescisión contractual por jubilación le otorga el derecho al trabajador a obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponden; (auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo proporcionales).

L

LEGISLACIÓN LABORAL

Principio de Territorialidad DAJ-AE-484-2006

La jurisprudencia costarricense ha sido constante y uniforme en sostener el principio de que la ley del lugar rige el acto. La legislación laboral es de orden público y por lo mismo, a sus disposiciones deben sujetarse todas las empresas, explotaciones y establecimiento existentes o que en un futuro se establezcan en el País, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni nacionalidades. Este principio de la territorialidad que consagra nuestra legislación es una de las características de las normas laborales.

LEY DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR

Ley de Protección al Trabajador DAJ-AE-072-2002

El artículo 75 de la Ley de Protección al Trabajador permite a las instituciones que mantenían algún sistema de pensiones al entrar en vigencia la ley, mantenerlo pero bajo la supervisión de la Superintendencia de Pensiones, asimismo permite, con la aprobación de la Asamblea de Trabajadores, individualizar las cuentas en una operadora de pensiones o constituir una operadora.

Ley de Protección al Trabajador DAJ-AE-117-2004

La sustitución de patrono se produce cuando en un centro de trabajo determinado, el cual constituye una unidad de naturaleza económico-jurídica, se transmite a otra persona o empresa con el personal que trabaja en aquella, garantizando la ley en estos casos, que el personal no se afecte por el cambio y que mantenga las condiciones laborales que tenía con el antiguo patrono. Ahora bien, si ambas empresas cumplieron con los requerimientos aquí descritos para la sustitución patronal, no hay rompimiento de la relación contractual laboral, sino simplemente una sustitución del patrono, pues inclusive subsiste la antigüedad y los derechos que ya habían adquirido con el anterior empleador, de tal manera que no sería aplicable lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 7893, inciso a), en virtud de no darse el rompimiento de la relación laboral que es el supuesto bajo el cual se permite el retiro de los recursos del Fondo de Capitalización Laboral.

Ley de Protección al Trabajador DAJ-AE-537-2006

Los recursos que no transfieren los patronos al Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE) a causa de la aplicación del sistema de gradualidad y proporcionalidad establecido por los transitorios de la Ley pasan, por consiguiente, al fondo de cesantía que administran las Asociaciones Solidaristas. En otras palabras, lo aportado por el patrono y no transferido al SICERE no pierde por la aplicación del sistema de gradualidad, su naturaleza: sea su carácter de auxilio de cesantía.

**Ley de Protección
al Trabajador**
DAJ-AE-694-2006

La ley de Protección al Trabajador permite a los trabajadores recibir una pequeña parte de su cesantía, independientemente de la causa que la origine, otorgando al trabajador un auxilio económico que le ayude a superar el tiempo que permanezca sin un trabajo. Cuando el trabajador es despedido o renuncia, puede acercarse a las oficinas del Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE) en la Caja Costarricense del Seguro Social y solicitar el pago del 50% de ese fondo de capitalización que se encuentra depositado a su favor, pero esto no influye en el pago de prestaciones que le corresponda por su renuncia, como vacaciones y aguinaldo proporcionales.

LICENCIAS

**Incorporación al
Contrato de Trabajo**
DAJ-AE-146-12

Este tipo de licencias o permisos si se establecieran, por lo general, se regulan en los Reglamentos Internos de Trabajo de cada empresa, por Convención Colectiva o por práctica reiterada de la empresa, todo lo cual nace de la voluntad y disposición del patrono de otorgarlos y obligarse con ello, dado que, una vez que se crea este tipo de licencias como una mejor condición para de trabajo, esta se incorpora a los contratos de trabajo y no se puede eliminar, salvo que se compruebe abuso por parte de alguno de sus trabajadores, en cuyo caso puede eliminarlo pero solamente a aquel que abusa.

Licencias
DAJ-AE-144-2009

Si no existen normas internas o costumbres de otorgar permisos para cuestiones personales del trabajador, su otorgamiento es potestad patronal ya que no existe norma laboral que obligue a otorgar licencias que no sean las establecidas en la legislación.

Licencia de Estudios
DAJ-AE-227-2008

Los permisos o licencias de estudio, es conveniente señalar que la 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 de previo a iniciar un curso o carrera, y el trabajador tendrá la obligación de informar la efectiva matrícula.

**Licencia sin
Goce de Salario**
DAJ-AE-131-2011

En el supuesto que el funcionario solicite una licencia sin goce de salario por siete días o más, implica la suspensión del contrato laboral durante el periodo que inicia y el que finaliza, que incluye todos los días mientras éste dure, por tratarse de un permiso sin goce de salario no corresponde el pago de los días que éste comprende sean sábado o domingo, por lo cual el patrono no debe de remunerar estos días. Caso contrario cuando se solicitan permisos de intervalos menores, como el caso concreto que son de dos días hábiles de trabajo, solo deben contemplarse éstos para efectos de rebaja de salario, por lo que en este segundo supuesto no debe incluirse el domingo para cómputo del permiso, por lo cual debe pagarse. Todo depende de la forma en la que se haya negociado el permiso, para ello deben quedar muy claras las condiciones del mismo, por ser una potestad patronal que se permite por una solicitud del trabajador, es importante que se tome en cuenta cuál es la necesidad del trabajador por lo que no puede esta Asesoría emitir un criterio único para el caso pues dependerá de la forma en la que se haya negociado el permiso.

**Licencia para
Cuidar Enfermos
Terminales** DAJ-
AE-838-2006

La licencia se otorga a través de una incapacidad que debe extender la Caja Costarricense del Seguro Social, una vez que el médico tratante de la persona enferma emita dictamen, en el cual se determine la fase terminal del enfermo. Dicha licencia se otorga con base a los lineamientos de la Caja Costarricense del Seguro Social.

**Permiso por Muerte
de Padres de
Crianza** DAJ-AE-219-13

En caso que la Administración decida el otorgamiento del permiso, el acto administrativo debe emitirse bajo la condición necesaria de que se demuestre, por algún medio idóneo, el lazo afectivo con la persona –materna o paterna de crianza- y que un eventual otorgamiento del permiso limite ipso facto la concesión de los permisos reglados dirigidos a los padres biológicos. Esto último, dado que se presume que con los padres de crianza se da una especie de sustitución de las figuras parentelas biológicas, por una prevalencia de aspectos afectivos y psicológicos. De ahí que no sea razonable ni proporcional, que una persona solicite un permiso por fallecimiento del padre de crianza y luego se valga del permiso estipulado para el padre biológico para también solicitarlo, aunque no tenga mayor apego o relación con éste.



OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL TRABAJADOR

Antigüedad Incluye Periodo de Prueba DAJ-AE-086-09

Se puede afirmar que su patrono no se encuentra en la facultad de modificar su período de antigüedad, bajo el alegato de que los primeros tres meses usted se encontraba en período de prueba bajo un contrato de servicios profesionales, pues es evidente que el contrato llamado por servicios profesionales no era otra cosa que uno de naturaleza laboral disfrazado, además el período de prueba es una figura del Derecho laboral que tiende a establecer un período de adaptación de ambas partes, una vez superado ese tiempo lo que surge es el derecho de obtener el pago de prestaciones en caso de rompimiento sin justa causa, pero si éste no se da el período laborado debe sumarse a la antigüedad del trabajador para todos los efectos.

Aporte Patronal en Asociaciones Solidaristas DAJ-AE-196-09

Se considera que lo depositado hasta el momento, a favor de los trabajadores, aunque sean trabajadores a plazo fijo, es propiedad de ellos y las Asociaciones Solidaristas no están autorizadas para devolver los aportes al patrono, de modo que al trabajador a quien se le vence su contrato a plazo determinado, está en su derecho de recibir todo lo que se encuentra depositado a su favor.

Definición de Carga Laboral DAJ-AE-087-09

Debe existir razonabilidad entre las labores encargadas y las condiciones de cada trabajador, pues no se puede generalizar pensando que todos los trabajadores van a desempeñar las funciones de igual manera. En el tema que nos ocupa, por ejemplo, no es lo mismo delimitar los metros que debe limpiar un trabajador en un espacio abierto, sin muebles o divisiones, a los metros que debe limpiar en una empresa que se encuentre distribuida en cubículos y con objetos en el suelo. Será responsabilidad del patrono determinar para cada caso, la carga de trabajo que se le asigna a cada trabajador, siempre y cuando resulte correlativa a las condiciones del trabajador y al salario que se le paga.

Derechos Trabajadores con VIH DAJ- AE-065-2011

En caso de reubicación por salud, el trabajador no puede verse perjudicado en los elementos esenciales del contrato laboral: salario, jornada laboral y jerarquía. Debe valorarse el grado de probabilidad de que ante un incidente que le afecte físicamente pueda verse en peligro un grupo de personas, sean estos compañeros y clientes del servicio. Legalmente el patrono tiene la obligación de mantener el empleo del trabajador y reubicarlo en otro puesto donde el peligro colectivo, personal y laboral sea mínimo. Para esto el respaldo médico será una condición necesaria o presupuesto para fundamentar la variación de las condiciones, lo cual permitirá que el trabajador no considere la medida adoptada como un acto de discriminación por su condición patológica.

**Discriminación:
Despido por
Enfermedad**
DAJ-AE-110-12

Aplicando los principios rectores de derecho de trabajo e incluso normas de rango constitucional de derechos humanos, en aras del bienestar del trabajador, como parte más débil y necesitada de la relación laboral, es que un despido no puede tener fundamento en el quebranto de salud de un trabajador, lo recomendable es que al trabajador se le proporcione la ayuda necesaria dentro de las posibilidades de la institución. Si el despido se dio en razón de una enfermedad, no solo sería discriminatorio, sino que agravaría el problema que pueda tener un trabajador, salvo que una prescripción médica, en razón de la consulta al especialista recomendada, dicte que la persona no es apta para trabajar.

**Discriminación en
Aplicación al Puesto**
DAJ-AE-118-12

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la ONU consagra que el derecho al trabajo comprende un derecho inalienable de todo ser humano, y en el cual tanto hombres como mujeres ostentan las mismas oportunidades de empleo, inclusive en la aplicación de los mismos criterios de selección en las cuestiones de empleo. Partiendo de lo anterior, debe de indicarse entonces que al momento en que una persona, sea esta un hombre o una mujer, recurre al acceso de un trabajo, éste deberá de ser valorado bajo parámetros objetivos y de idoneidad mediante los cuales el patrono deberá regirse para conceptuar si la persona oferente, es idónea para el puesto a desempeñar y acorde con el perfil ocupacional del puesto a contratar. Las personas encargadas de los procesos de selección, debieron de haber adoptado medidas objetivas para calificar la idoneidad del trabajador en atinencia con el puesto o cargo postulado, dado que como bien lo refiere el punto 2 del artículo 1º del Convenio 111 de la OIT, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en calificaciones exigidas para un empleo determinado no se consideran como discriminación; caso contrario y en la eventualidad en que no hayan mediado dichas exigencias del puesto para considerar a su persona, se estaría ante una evidente discriminación.

**Internos
Universitarios No
son Trabajadores**
DAJ-AE-173-12

Los internos universitarios no son trabajadores, sino que los mismos son estudiantes regulares de último año de carrera que se incorporan a un programa de aprendizaje, cuyo elemento central es el entrenamiento clínico académico en una unidad docente, bajo la supervisión de un docente universitario. La relación existente entre los internos universitarios y la Caja Costarricense de Seguro Social, no es de índole laboral sino académica. Se debe indicar asimismo, que dentro de esta relación académica no se presenta ninguno de los tres elementos esenciales de toda relación laboral, como lo son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica.

**Licencias de
Estudio No
Generan Derechos
Adquiridos**
DAJ-AE-216-12

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 si por el contrario dicho permiso genera gran perjuicio a su empresa.

**Necesidad de
Debido Proceso
Disciplinario**
DAJ-AE-010-2014

Para los efectos de poder determinar si las obligaciones, en lo fundamental, fueron incumplidas por el trabajador, el patrono si bien no está obligado a tener que seguirle un debido proceso disciplinario al trabajador, debe al menos tener garantía de que éste incurrió por negligencia, descuido, impericia, dolo o falta de diligencia con una actitud de desprecio hacia los bienes de la empresa y hacia las direcciones emanadas por parte del patrono. Teniéndose la garantía de que efectivamente el trabajador incurrió en falta a sus obligaciones y con ello le causó un perjuicio directo al patrono o bien le causó intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo, el patrono estaría facultado para proceder con el despido sin responsabilidad patronal.

**Pago de Horas
Extra en Puesto de
Confianza** DAJ-
AE-182-10

De conformidad con las excepciones del artículo 143 del Código de Trabajo, usted estaría obligado a laborar hasta doce horas, porque esa sería su jornada ordinaria, pero aunque no estaría permitido laborar jornada extraordinaria después de las 12 horas, si las ha trabajado, deben ser remuneradas como tiempo extraordinario. No resulta suficiente que el patrono alegue que es empleado de confianza y que por eso no le que paga horas extras. Para ello cuando el trabajador es contratado o ascendido para el puesto, debe ser advertido de previo, que su puesto es de confianza. Asimismo debe haber un reconocimiento salarial o plus salarial, que compense la responsabilidad y confianza depositada.

Peones Municipales
DAJ-AE-015-10

La Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito No. 8422, es aplicable únicamente a los servidores públicos que están taxativamente señalados en ella, por lo tanto, por ser reserva de ley lo normado en ella, consideramos que no es de aplicación a los peones municipales. Siendo que los peones municipales no están cobijados por el régimen de prohibición, que no reciben ninguna retribución económica por ese concepto y que las labores de albañilería, enchape, lavado, pintado y confección de bóvedas no son parte de sus funciones como servidores públicos por no ser competencia de la Municipalidad, consideramos que no existe impedimento legal para que los mismos realicen las citadas labores, fuera de horas laborales, dentro del mismo cementerio, como un servicio privado a los particulares, en el entendido de que esta labor no deberá interferir con el servicio público brindado.

**Permisos para
Atención Médica**
DAJ-AE-135-13

El patrono está obligado a otorgar el permiso a los trabajadores para que asistan a la atención médica, en los centros, clínicas, hospitales, etc. que formen parte de la Caja. Pero esta obligación de otorgar el permiso, no implica de modo alguno la obligación de que el mismo se dé con goce de salario, quedando así la decisión a voluntad del patrono.

**Póliza de Riesgo
de Trabajo**
DAJ-AE-106-12

La suscripción de una póliza de riesgos de trabajo es una obligación del patrono en aras de asegurar a los trabajadores en sus actividades laborales. La no suscripción de la misma podría hacer incurrir en una falta grave al patrono, y por consiguiente el trabajador de conformidad con el artículo 83 inciso g) podría acudir ante un Juez de Trabajo a solicitar la terminación de su contrato de trabajo con justa causa.

Prohibición de Alcohol o Drogas DAJ-AE-055-11

Es absolutamente prohibido que los trabajadores ejecuten sus funciones o labores bajo los efectos del alcohol o drogas, lo cual implica una causal de despido. Obviamente que tratándose de labores en construcción es sumamente peligroso que los trabajadores laboren en estado de ebriedad o drogados, por ello consideramos que si es un problema habitual en su empresa, lo que pueden procurar es ayudar a los trabajadores con capacitaciones de concientización sobre el problema que pueden tener al trabajar en esos estados de conducta alterados y a su vez ayudar personalmente con psicólogos o a través del IAFA buscar ayuda profesional que aliviane los problemas de la empresa y de los trabajadores.

Recomendaciones en Caso de Despido DAJ-AE-022-12

En caso de divergencia con el patrono en cuanto a la liquidación de sus derechos laborales, se recomienda:

Solicitar su carta de despido a su patrono en presencia de dos testigos. Apersonarse con toda la documentación que estime pertinente, a la oficina más cercana del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al Departamento de Relaciones Laborales, para que le realicen la estimación de derechos laborales, donde se le deben incluir todos los salarios ordinarios y extraordinarios percibidos por su persona durante toda la relación laboral (trabajo de tesis, cursos y demás) y así poder notificar a su ex patrono de forma escrita. Una vez agotada esta vía y en caso de negativa infundada del ex patrono, podrá acudir a los Tribunales de Justicia para hacer valer sus derechos. O bien puede usted acudir inmediatamente a los Tribunales de Justicia sin necesidad de agotar la instancia administrativa ante este Ministerio.

El plazo de prescripción para reclamar sus derechos es de un año contado a partir de la fecha que finalizó el contrato de trabajo.

Renuncia al Preaviso y Liquidación Correspondiente DAJ-AE-015-12

Si el patrono fue quien decidió suspender el período del preaviso, aún cuando el trabajador era el obligado y estaba dispuesto a trabajarlo, por ser él quien dio por rota la relación laboral, le correspondería al patrono la obligación de indemnizarlo por el saldo del preaviso, porque la suspensión no es culpa del trabajador.

Responsabilidades del Trabajador DAJ-AE-010-2014

Son obligaciones esenciales de todo trabajador, desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo; ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenido; y restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por el deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

Retención de Salario Improcedente DAJ-AE-041-13

El empleador no puede proceder con los rebajos de salario para garantizarse una deuda, aún cuando se trate de actuaciones como la de “sustracción”, la cual puede clasificarse como dolosa o culposa, y puede resultar en una causa justa y grave para proceder con una sanción disciplinaria o un despido sin responsabilidad patronal; o bien que se trate de hechos como “asaltos al trabajador”, que provoquen como resultado una diferencia entre el monto del dinero recaudado y el dinero a recaudar por día

**Salud Ocupacional:
Límite Máximo
de Peso**
DAJ-AE-011-13

El Reglamento 11074-MTSS, contempla regulaciones para el peso máximo carga manual y examen de aptitud física, el cual en su artículo 2 limita la carga en 20 kilogramos para jóvenes varones hasta 21 años y en mujeres de 21 años o más en 20 kilogramos, no obstante lo anterior el resto de población de hombres trabajadores queda al descubierto, por lo que recurrimos a la Recomendación 128 de la OIT, que en su artículo 14 dice que cuando el peso máximo de la carga que puede ser transportada manualmente por un trabajador adulto de sexo masculino sea superior a 55 kilogramos deberían adaptarse medidas, lo más rápidamente posible, para reducirlo a este nivel.

**Subordinación: Uso
Teléfono Celular**
DAJ-AE-068-2004

El teléfono celular, si bien es cierto se considera una forma de comunicación personal de los trabajadores, es igualmente cierto, que su utilización dentro de la jornada de trabajo puede llegar a distraer la función para la cual fueron contratados y en algunos casos especiales, podría poner en riesgo la vida de éstos. Por esta razón, es perfectamente legal, que se restrinja su utilización mientras los trabajadores están bajo el poder de dirección del patrono, toda vez que prevalece el deber contractual de obediencia y diligencia, sobre la eventual necesidad que tendrían éstos de atender asuntos personales.

**Suspensiones
por Ausencias**
DAJ-AE-048-09

La suspensión sin goce de salario, sería improcedente en este caso, tanto por la falta de fundamento en la ley o en un Reglamento Interior de Trabajo, como por el hecho de que, sus ausencias están justificadas en una incapacidad (los dos primeros días) y los cuatro días siguientes, en un permiso otorgado por el Jefe inmediato, de quien usted desconocía que estuviera desautorizado para hacerlo por parte del patrono. Su actitud como trabajadora, no fue la más adecuada, porque su obligación era la de justificar con incapacidades sus ausencias, pese al permiso otorgado, por tratarse de una enfermedad, que la limitaba para cumplir con sus funciones y porque el permiso se le dio con la intención clara de que acudiera al centro médico.

**Trabajador que se
Niega a Trabajar
Horas Extra**
DAJ-AE-040-12

Es criterio de esta Dirección que el hecho de que un trabajador no pueda laborar en jornada extraordinaria por tener compromisos de estudio, es una justificación válida y por ende no puede acarrearle al trabajador ningún tipo de sanción ni puede considerarse como una renuncia tácita, independientemente de que el trabajador al inicio de la relación laboral se haya comprometido a trabajar horas extra cuando fueran requeridas, pues debe interpretarse que este tipo de acuerdos aplican en los casos en que es materialmente posible para el trabajador brindar los servicios en horas extra y no se puede convertir en una cláusula irrestricta que se aplique en perjuicio del trabajador, en el sentido de que no se le puede limitar la disposición de su tiempo libre para las actividades que él decida tener.

**Trato
Discriminatorio en
Ofertas de Empleo**
DAJ-AE-190-12

Las ofertas de empleo o pre-contratación deben ir dirigidas a aptitudes y cualidades propias del trabajo a desarrollar, y así evitar que el Estado consienta de forma implícita prácticas violatorias a los derechos de los posibles oferentes con prácticas discriminatorias. Si algún anuncio contiene medidas discriminatorias, se puede presentar un recurso de amparo ante la Sala Constitucional.

Uso del Celular Privado en Horas de Trabajo
DAJ-AE-244-13

Si el trabajador deja de ejecutar su trabajo para dedicarse a atender su celular personal, esto constituye abandono de trabajo porque evidentemente utiliza tiempo de trabajo para asuntos personales y “abandona” la labor para la que se le paga como trabajador. Este abandono puede llegar a constituir causal de despido en casos muy graves o cuando se haya amonestado una vez al trabajador por la misma falta y la cometa de nuevo

Uso Indevido de Redes Sociales
DAJ-AE-225-13

El patrono de previo a utilizar cualquier prueba obtenida en redes sociales, en contra del trabajador, deberá emitir directrices internas en de la empresa, que adviertan a sus trabajadores sobre las posibles consecuencias laborales, por el uso de redes sociales así como la información permitida o prohibida respecto a la misma empresa o a sus representantes, de igual forma advertir sobre cualquier otro aspecto de la relación laboral que no puede ser publicado en esas redes. Es obvio que las limitaciones en este sentido deberán estar direccionadas a la protección de la imagen de la empresa, a la competencia desleal o a cualquier otro aspecto que afecte a la empresa. En ese comunicado deberán establecerse igualmente, las consecuencias de infringir la directriz, procurando para ello aplicar los principios de razonabilidad, racionabilidad, actualidad y proporcionalidad entre la falta y la sanción, recordando que si la empresa no cuenta con Reglamento Interno de Trabajo debidamente aprobado por esta Dirección Jurídica, no será posible imponer sanciones de suspensión sin goce de salario: solamente amonestaciones verbales, escritas, o el despido cuando la falta sea grave en los términos del artículo 81 del Código de Trabajo.

Viáticos para Trabajadores de los Taxis
DAJ-AE-07-10

Existe la obligación patronal de remunerar en forma adicional o compensar pecuniariamente, los gastos en que incurra el trabajador con ocasión de la labor que realiza fuera del centro de trabajo o de las instalaciones de la empresa (ello deberá cubrir, desayuno, almuerzo o cena, según las horas del día que se dé el desplazamiento). En cuanto al monto, es necesario que las partes se sienten a dialogar con algún estudio del costo de vida y por ende del costo de los alimentos en los diferentes lugares del país, además de un posible costo por concepto de hospedaje, cuando el trabajador llegue al tope de la jornada y deba descansar para el día siguiente realizar el viaje de regreso o continuar con el que tenía.

ORGANIZACIONES SOCIALES

Abogado en Asamblea Solidarista: Asociaciones Solidaristas
DAJ-AE-003-14

Para la inscripción y registro de actividades de la Solidarista es necesaria la participación de un Abogado o Notario en las autenticaciones de firmas o de documentos según lo mencionado por la Ley de Asociaciones Solidaristas y su Reglamento, sin embargo para la celebración de la Asamblea General no se necesita la presencia de tal profesional, por cuanto es el órgano supremo de la organización, por lo que la decisión de contar con la presencia de uno de estos profesionales es una potestad de la misma organización y no una imposición legal.

Afiliación: Sindicatos
DAJ-AE-289-2008

Los profesionales en ciencias médicas no contemplados en el artículo 1 del Estatuto del Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la Caja Costarricense del Seguro Social e Instituciones Afines podrán afiliarse a esa organización, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de ese mismo estatuto, siempre y cuando así lo decida el Comité Ejecutivo Nacional y sin que para ello sea necesario reformar el estatuto indicado.

En consecuencia, dado que los nutricionistas son profesionales en ciencias médicas, quedará a juicio del Comité Ejecutivo Nacional si acepta o no las solicitudes de afiliación que esos profesionales presenten. Ello no obsta para que en el futuro, cuando se reforme el estatuto por cualquier otro concepto, se aproveche para incluirlos en el artículo 1 del citado cuerpo de normas.

**Afiliación:
Sindicatos**
DAJ-AE-076-2002

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él....”Este principio de libertad sindical, tiende a garantizar precisamente el derecho de sindicación sin distinción o discriminación por razones de profesión, sexo, raza, credo, nacionalidad u opinión pública, de ahí que en la aceptación o aprobación de los estatutos del sindicato, deba tenerse el cuidado, de que éstos no contengan cláusulas de exclusión directas o indirectas que resulten abusivas o discriminatorias.

**Asociaciones
Cooperativas**
DAJ-AE-310-2004

De conformidad con lo establecido en los artículos 29 al 35 de la Ley N° 6756 del 05 de mayo de 1982 “Reforma Integral Ley de Asociaciones Cooperativas y creación del Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)”, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene la obligación de registrar, inscribir y autorizar la personería jurídica de las Asociaciones Cooperativas, siendo la responsabilidad institucional respecto a este tipo de asociaciones de carácter meramente registral.

**Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-020-2003

Se podría, por un lado la aplicación de un ahorro voluntario para que sea administrado por una operadora, pero no incluye, desde ningún punto de vista, la posibilidad de que la Asociación Solidarista delegue su función administradora del fondo de cesantía y ahorros de los afiliados. Podría aceptarse la posibilidad de que se someta un ahorro extraordinario que surge de una situación especial como una donación, herencia o legado, pero que no sea parte del principal recurso económico de la organización que es el aporte patronal y los ahorros de sus afiliados. Incluso el hecho de desprenderse de esa función esencial administradora, podría hacer que la Asociación incurra en una de las causales de disolución que establece el artículo 56 de la Ley 6970.

**Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-131-2003

Las Asociaciones Solidaristas, de acuerdo con las facultades que les concede la Ley de Asociaciones Solidaristas, pueden realizar contratos de toda índole. En este sentido pueden llevar a cabo contratos laborales, así como también contratos de tipo mercantil o civil.

**Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-246-2006

Se conciben las Asociaciones Solidaristas como “la unión de personas que se organizan con el propósito de conseguir el desarrollo integral para ellas, para su empresa y sus familiares, con el fin de procurar la justicia, la paz social y la armonía obrero-patronal.”

**Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-818-2006

Las Asociaciones Solidaristas de conformidad con el artículo 4 de su ley, están facultadas legalmente para realizar diversas actividades económicas, dentro de las que se incluye la celebración de contratos lícitos de carácter civil (no laboral); de esta manera, la actividad de prestación de servicios, es perfectamente posible, siempre que se dé dentro de los parámetros de contratación legalmente establecidos.

**Afiliación:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-063-2008

La afiliación a una Asociación Solidarista sólo está reservada para aquellas personas que laboran directamente con la empresa de que se trata, pues al incluirse personas ajenas a la misma, se desvirtúan totalmente los principios básicos sobre los cuales se fundamenta la creación de la Asociación Solidarista como organización social dentro de una empresa. En el caso que personas ajenas a la empresa hayan pertenecido ilegalmente a la organización, la Junta Directiva debe proceder a desafiliarlos inmediatamente, previo debido proceso para garantizar el derecho constitucional de defensa, además deberán liquidar los ahorros y demás fondos económicos que tengan esas personas depositados en la Asociación.

**Afiliación de
Ex Empleado:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-006-12

Únicamente podrán ser asociados del Sindicato todo funcionario del Instituto, por lo cual los pensionados de dicha organización, no podrán ser parte de dicho Sindicato. Los asociados son los únicos que podrán ser parte de la Junta Directiva. Por razones de conveniencia y conflicto de intereses no es recomendable que los altos jefes formen parte de la Junta Directiva, en razón de su cargo.

**Afiliación de
Personas en
Puestos Temporales:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-214-07

Si bien no se puede limitar el ingreso de los funcionarios contratados a plazo fijo o en puestos de plazo legal, lo cierto es que su ingreso no permite un pleno goce de todos los derechos que establece la Ley de Asociaciones Solidaristas, por lo que no pueden tener derecho al pago de los aportes patronales que conformará el fondo de cesantía a su favor, tal como lo sostiene la Procuraduría General de la República en su dictamen supra citado.

**Ahorros Personales:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-078-2002

Los ahorros personales, entendiéndose obligatorio y voluntario, aunque se lleven en cuentas separadas, forman parte de los recursos económicos de la Asociación, y por tanto podrán ser utilizados para el desarrollo de sus fines, siempre y cuando se tenga el cuidado de cumplir, con el establecimiento de un fondo de reserva, para cubrir tanto los ahorros, como el auxilio de cesantía, de aquellos trabajadores que renuncien o se retiren de la Asociación, de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Asociaciones Solidaristas.

**Aporte Patronal:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-239-2008

Para la conformación de la Solidarista, el patrono debe suscribir el compromiso de aporte patronal, que necesariamente debe ser diferenciado expresamente del porcentaje de fondo de capitalización laboral que mensualmente el patrono debe pagar, pues si no se distingue así, existe el riesgo que se confunda ese aporte patronal con el citado fondo debido a las reformas de la Ley de Protección al Trabajador, que implica cuando los aportes patronales sean iguales al 3% se destinan a los fines de dicha Ley y solamente en caso en que el aporte supere ese porcentaje (el exceso) podrá seguir siendo administrado como cesantía. Por lo tanto es recomendable que se diga expresamente en el compromiso de aporte que firma el patrono, que ese porcentaje, cualquiera que sea, no será utilizado como fondo de capitalización laboral.

**Aporte Patronal:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-094-2008

El asociado tiene derecho a recibir los ahorros, el aporte patronal y los rendimientos que dichos conceptos hayan generado, en razón de haber finalizado su relación laboral, por causa de una pensión sea por invalidez o vejez. Para ello la Asociación cuenta con un plazo no mayor a los 15 días, para llevar a cabo la entrega, los cuales se cuentan a partir del momento en

que se dio por terminada la relación laboral. Sobre la posibilidad de aceptar una nueva afiliación de ese ex trabajador (que tendría la calidad de pensionado) la misma no es posible, de conformidad con lo que establece el artículo 5 de la Ley de Asociaciones Solidaristas; por el solo hecho de no ser ya trabajador de la institución, ya no tiene el derecho a afiliarse libremente a la Asociación, salvo que fuera recontractado por la misma.

**Aporte Patronal:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-139-2009

Resulta correcto afirmar que el aporte efectuado por el patrono en el contexto de una Asociación Solidarista, está destinado a conformar el fondo para el auxilio de cesantía, el cual es un derecho adquirido por el trabajador y por lo tanto irrenunciable e inembargable. El hecho de que dicho aporte patronal sea administrado por una asociación de este tipo, no le atribuye a la Asociación la posibilidad de disponer del dinero en caso de rompimiento de la relación laboral por el simple hecho de que el trabajador le adeude alguna suma por concepto de crédito, ni siquiera cuando el propio trabajador así lo haya consentido. Pues una cláusula que se encuentre en un contrato de crédito o en un título ejecutivo en la cual el trabajador autorice al patrono a disponer de este fondo de cesantía con el fin de solventar sus deudas, es nula según el artículo 11 del Código de Trabajo.

**Aporte Patronal:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-180-2008

Los aportes patronales no pueden otorgarse en garantía de ninguna obligación, constituyen un fondo inembargable y cualquier documento que suscriba el afiliado en ese sentido, carece de validez toda vez que esos aportes constituyen cesantía y como tales son un derecho irrenunciable según lo dispone el artículo 11 del Código de Trabajo.

**Aporte Patronal:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-084-2010

Adelanto de liquidación es una acción de la parte patronal donde el dinero que mensualmente gire a favor de la Asociación Solidarista de la Empresa corresponde a un derecho adquirido de un porcentaje del auxilio de cesantía, porque deja de ser una expectativa para el trabajador y se convierte en un derecho, es decir propiedad del trabajador. Es así como ese dinero pasa por ley a estar en recaudo por parte de la Asociación Solidarista, por lo que no es permisible ni legal que se “devuelva” a la parte patronal las sumas giradas por dicho concepto, para realizar el pago final de este extremo laboral. Regresar los fondos a la parte patronal contraviene plenamente la ley, al ser ellos propiedad de los trabajadores y no del patrono.

**Aporte Patronal:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-002-13

La Asociación Solidarista tiene la facultad de crear sus Estatutos, pero los mismos no deben ir en contra de la Ley o de los Principios Solidaristas. El aporte patronal en ningún caso puede ser devuelto a la empresa, sino que debe repartirse de conformidad con lo dispuesto por la Ley.

**Aporte Patronal:
Derecho del
Trabajador.
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-196-09

Se considera que lo depositado hasta el momento, a favor de los trabajadores, aunque sean trabajadores a plazo fijo, es propiedad de ellos y las Asociaciones Solidaristas no están autorizadas para devolver los aportes al patrono, de modo que al trabajador a quien se le vence su contrato a plazo determinado, está en su derecho de recibir todo lo que se encuentra depositado a su favor.

**Aporte Patronal:
Devolución Cuando
se da un Cambio
de Institución.
Asociaciones
Solidaristas
DAJ-AE-145-12**

Si en la institución donde se traslada el funcionario, existe asociación solidaria el aporte patronal que está en poder de la asociación a la que pertenece actualmente, debe pasar a ser administrado por la nueva asociación, para ser utilizado en un eventual pago de prestaciones cuando el trabajador deje de laborar para el Estado. De no existir en dicha empresa una asociación solidaria, se debe entregar al trabajador ese aporte patronal y los dividendos que le correspondan desde el último pago de éstos. Si se paga el aporte patronal, deberán hacer la comunicación a la administración de la nueva institución, para que lo anoten en el expediente personal del servidor para efectos futuros.

**Aporte Patronal:
Estado.
Asociaciones
Solidaristas
DAJ-AE-152-2008
Ver además DAJ-
AE-093-2008, DAJ-
AE-122-2008, DAJ-
AE-144-2008.**

Dadas las incongruencias legales que se pueden presentar al fijar el procedimiento correcto para el manejo de los aportes patronales en el Estado, en los casos en que no existe Asociación Solidaria en la institución destino, debe pagarse al funcionario los aportes patronales depositados a su favor en la Solidarista de origen, ya que no es posible que aquélla mantenga ese dinero en virtud de romperse el vínculo de pertenencia que justificaba su administración, tampoco será posible devolverle el dinero a la institución de origen, porque el dinero ya no es suyo sino del trabajador. La asociación que cancela directamente los aportes patronales en estas circunstancias, deberá enviar constancia a la institución destino, para que conste en el expediente personal del servidor el pago realizado por concepto de cesantía, y así en un futuro pago por ese concepto, la institución deduzca el monto cancelado del total a pagar por cesantía. Para el caso en que el funcionario se traslade a una institución donde si funciona Asociación Solidaria, aquélla deberá trasladar el dinero a la nueva asociación para que lo administre. No será necesario que el funcionario se afilie a la nueva organización social pues debe privar el derecho constitucional a libre afiliación, pero esta organización estará en todo su derecho de cobrar al funcionario los gastos en que incurra por la administración del dinero, al igual que lo hace con los aportes en custodia de aquellos funcionarios que renunciaron y se mantienen en la institución donde se asienta la misma.

**Aporte Patronal:
Imposibilidad
de Disminución.
Asociaciones
Solidaristas
DAJ-AE-319-13**

La fijación del porcentaje del aporte patronal es un compromiso incondicional, asimismo, con este porcentaje de aporte patronal, la cesantía deja de ser de una mera expectativa de derecho para convertirse en un derecho real en favor de los trabajadores, que no podrá ser modificado unilateralmente por el patrono y que solo podrá suspenderse si el trabajador se retira de la Solidarista, si la Asociación entra en un proceso de disolución o si se determinara que la Asociación Solidaria no administra los recursos aportados conforme lo dispone la Ley.

**Aporte Patronal:
Renuncia.
Asociaciones
Solidaristas
DAJ-AE-103-2008**

Si un trabajador del sector público se acoge a los beneficios del artículo 26 del Estatuto de Servicio Civil, su renuncia está condicionada a aprobar el período de prueba en la otra institución, por eso no ha terminado su relación con la institución de origen y por ende con la Solidarista existente en ésta, de manera que deberá continuar pagando las cuotas de los créditos y los ahorros mensuales que le corresponden.

**Asamblea General:
Asociaciones
Solidaristas
DAJ-AE-123-2008**

Las asambleas ordinarias resuelven los temas desglosados por el artículo 27 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, entre los cuales están la aprobación de informes y la elección de los miembros de Junta Directiva, para los cuales requieren, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 34, que la decisión sea tomada por más de la mitad de los miembros presentes.

Audidores Pueden Afiliarse: Sindicatos
DAJ-AE-065-13

La Libertad Sindical implica el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen convenientes y el derecho de éstas a actuar libremente para la realización de sus fines. Los derechos fundamentales pueden ser limitados siempre y cuando dicha limitación se dé a través de una ley. No existe ninguna ley que prohíba expresamente la afiliación del personal que trabaja en el Departamento de Auditoría de una empresa o institución a un sindicato, sin embargo, sí existen limitaciones a los derechos y potestades que tendrán este tipo de trabajadores dentro del sindicato. Los auditores y sub-auditores se encuentran excluidos de los beneficios de una convención colectiva negociada en el sector público.

Autonomía: Organizaciones Sindicales
DAJ-AE-044-11

Posibilidad que organizaciones no sindicales integren organismos de segundo y tercer grado: Si bien las federaciones y confederaciones sindicales ostentan los mismos derechos de las organizaciones de trabajadores, dentro de los cuales destaca el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, no consideramos de recibo que organismos no sindicales puedan afiliarse a las entidades de segundo y tercer grado de naturaleza sindical.

Certificaciones: Organizaciones Sociales
DAJ-AE-308-2008

La certificación de personería jurídica que emite el Departamento de Organizaciones Sociales, no tiene fecha de vencimiento; sin embargo, algunas entidades bancarias, financieras o gubernamentales, exigen plazos menores según disposiciones internas.

Cesantía: Dirigente Sindical. Sindicatos
DAJ-AE-064-11

En el caso de los dirigentes sindicales del sector público que se dedican a tiempo completo a labores sindicales en virtud de gozar de un permiso sin goce de salario por parte de la Institución de origen, se entiende que la naturaleza de la prestación de servicios en la Junta Directiva respectiva, es permanente, tanto por el hecho de que siempre se va a requerir a una persona que ocupe el cargo, como por el hecho de que es posible la reelección. Esto significa que el contrato, aunque se de por algunos años según el período estipulado en los estatutos, su naturaleza es indefinida, de ahí que al finalizar la relación o al expirar el período de nombramiento sin reelección, el miembro de Junta Directiva tendrá derecho al pago de las prestaciones legales entiéndase auxilio de cesantía, aguinaldo y vacaciones, entre otros.

Cese de Directivo de Sindicato por ser Despedido con Justa Causa: Sindicatos
DAJ-AE-198-2010

Debe ser el sindicato que defina por los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo y en su estatuto, las medidas a aplicar, y no someterla a consulta o validación por parte de este Ministerio, que además, no tiene competencia para dirimir tales diferencias internas. Con vista en lo anterior, esta Asesoría Jurídica concluye que el cese indefinido del miembro de la Junta Directiva del sindicato hasta la próxima Asamblea General, no se encuentra tipificada como medida sancionatoria en el estatuto del sindicato. Se sugiere que la Junta Directiva utilice los procedimientos establecidos, demuestre la falta cometida por el miembro del cuerpo colegiado, que es a la vez afiliado al sindicato, y aplique las sanciones que considere pertinentes al caso concreto, que en el caso del sindicato, es con la aprobación de las dos terceras partes de los asistentes a la Asamblea General. De igual manera, se reafirma el criterio de que el Departamento de Organizaciones Sociales no debe involucrarse en el conocimiento de conflictos internos de las organizaciones sociales sujetas a inscripción en su registro.

**Convención
Colectiva**
DAJ-AE-159-10

La Convención Colectiva no tiene la capacidad legal, para modificar o derogar una ley vigente, porque su fuerza de ley se encuentra limitada al ámbito de las partes beneficiadas por dicho instrumento. Más bien debe quedar claro que su contenido no puede ser contrario a la ley. Para los efectos pretendidos sería necesaria una reforma de dicha ley, o la aprobación por parte del Poder Legislativo de otra ley que venga a derogar la anterior.

**Declaratoria
de Quiebra:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-80-10

De conformidad con el artículo 60 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, el acuerdo de disolución y nombramiento del liquidador o liquidadores deberá publicarse en el Diario Oficial por dos veces, y en él se citará a interesados y acreedores a hacer valer sus derechos. Los directores estarán en la obligación de entregar al liquidador todos los bienes, libros y documentos de la asociación, mediante inventario, y serán solidariamente responsables por los daños y perjuicios que se ocasionen en caso de omisión. (Artículo 61 de la Ley) Una vez satisfechos los gastos legales que demande la liquidación, cobrados los créditos y satisfechas todas las obligaciones de la asociación, el remanente se distribuirá en proporción al ahorro de cada asociado. Le aclaro que la Asociación puede seguir funcionando normalmente como lo ha estado haciendo hasta ahora, con el fin de que acrecienten el patrimonio social y en un futuro si así lo desean y cuando consideren que reunieron la cantidad necesaria pueden proceder con este trámite de disolución y liquidación desarrollado líneas atrás.

**Deducciones:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-160-2003

De acuerdo con las estipulaciones de la Ley de Asociaciones Solidaristas, la primera obligación que debe cubrir la Asociación, antes de repartir cualquier remanente, es la entrega de la cuota patronal, los ahorros personales, y los rendimientos correspondientes, pero en ninguna norma se establece una autorización para rebajar de esos conceptos, lo correspondiente a pérdidas de la Asociación. Por tanto, la obligación de la Asociación Solidarista es la de entregar en forma completa, tanto la cuota patronal, como los ahorros personales y sus rendimientos, sin aplicarle a los mismos rebajo alguno, por pérdidas sufridas por malas inversiones de la Asociación, salvo los rebajos que autoriza la ley para hacer respecto de saldos y obligaciones que el asociado tenga con la Asociación. Esto por cuanto la ley no establece responsabilidad solidaria de los asociados, ni durante el funcionamiento normal de la Asociación ni durante el período de liquidación o disolución, salvo para los directores.

**Deducciones:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-449-2006

A la Junta Directiva de la Asociación Solidarista le corresponde reglamentar el monto de las rebajas en las cuotas de las deudas de los asociados con la organización. Pero al momento de establecer estas cuotas, la Junta debe considerar que estas rebajas no afecten el salario líquido del asociado, o sea, que tenga capacidad de pago, con el fin de que pueda atender a satisfacción las necesidades básicas suyas y de su familia; a la vez, sin descuidar la protección de las inversiones de los asociados, el aporte patronal, ni los demás recursos económicos con los que cuentan estas organizaciones.

Deducción de los Saldos de los Préstamos Adeudados por sus Asociados: Asociaciones Solidaristas
DAJ-AE-130-2012

De conformidad con el artículo 74 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, el aporte patronal constituye una suma inembargable. Asimismo, de la relación de los artículos 63 y 74 de la Constitución Política, de la jurisprudencia de la Sala Constitucional, así como del artículo 30 del Código de Trabajo, se concluye que las prestaciones laborales, en este caso la cesantía no puede ser objeto de compensación, venta, cesión ni embargo, salvo en este último caso por pensión alimentaria.

Dietas: Asociaciones Solidaristas
DAJ-AE-627-2006
Ver además DAJ-AE-484-05

De conformidad con la prohibición establecida por el artículo 54 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, se considera ilegal el pago de remuneración alguna a los miembros de la Junta Directiva y de la fiscalía de una Asociación, llámese éste salario o dieta.

Disolución: Asociaciones Solidaristas
DAJ-AE-080-2010

El artículo 56 de la Ley de Asociaciones Solidaristas indica que existe una posible vía para acudir a la disolución de la Asociación, sea mediante acuerdo de más del 75% de los asociados, de conformidad con el inciso a). Para proceder con este acuerdo, debe convocarse a una Asamblea Extraordinaria (de conformidad con el artículo 29 de la Ley en estudio), en la cual se toma el acuerdo, con el voto de por lo menos el 75% de los asociados, de disolver la asociación. Este acuerdo de disolución debe comunicarse al registro respectivo (Departamento de Organizaciones Sociales de este Ministerio); a la mayor brevedad posible, siguiendo lo dispuesto por el artículo 17 del Reglamento de Marras, una vez efectuada esta comunicación sería el departamento citado, el encargado de comunicar a la autoridad judicial correspondiente el acuerdo de disolución, de manera que se pueda proceder con la liquidación (artículo 18 del Reglamento).

Dividendos: Asociaciones Solidaristas
DAJ-AE-073-2010

Si bien es cierto desde el momento en que el trabajador renuncia a la Asociación, cesa el aporte patronal y lógicamente su ahorro personal, el primero que se mantiene en custodia de la Asociación, aunque no se incrementa, continúa produciendo excedentes, los cuales también deberán ser entregados al trabajador ex-asociado, en el momento en que se haga la distribución para los demás asociados. Así las cosas, la devolución de excedentes al ex-asociado, se debe calcular tomando en cuenta el monto del aporte patronal que la Asociación como Administradora mantenga en su poder, de manera que en la época en la que se acostumbra hacer la repartición de dichos excedentes a todos los asociados, también le sean devueltos a aquellos.

Dividendos: Devolución de los ya Pagados. Asociaciones Solidaristas
DAJ-AE-098-13

La obligación de la Asociación Solidarista es la de entregar en forma completa, tanto la cuota patronal, como los ahorros personales y sus rendimientos, sin aplicarle a los mismos rebajo alguno, por pérdidas sufridas por la Asociación, salvo los rebajos que autoriza la ley para hacer respecto de saldos y obligaciones que el asociado tenga con la misma. Lo único que le pueden rebajar de sus ahorros son los créditos que tenga con la Asociación, pero no se pueden tocar los aportes patronales en virtud que éstos constituyen cesantía y de conformidad con el artículo 31 del Código de Trabajo, la cesantía es inembargable.

**Dividendos:
Excedentes.
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-073-2008

Al finalizar la relación laboral, la Asociación deberá reintegrar al afiliado, el aporte patronal, los ahorros que tenga y además los rendimientos correspondientes que han generado esos aportes y ahorros. Si se trata de un afiliado que renuncia a la Asociación, desde ese momento, cesa el aporte patronal y lógicamente su ahorro personal, el aporte patronal que se mantiene en custodia de la Asociación, aunque no se incrementa, sí continúa produciendo excedentes, que también deberán ser entregados al trabajador ex-asociado, en el momento en que se haga la distribución para los demás asociados.

**Embargo
de Ahorros:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-260-13

No es procedente aplicar el embargo sobre el ahorro del trabajador y el respectivo aporte patronal, esto de acuerdo al artículo 74 de la Ley de Asociaciones Solidaristas.

**Empleados:
Trasladados a
Otra Empresa
en el Extranjero.
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-068-12

Aunque se trate de la misma empresa pero con sede en otro país, no existe jurídicamente posibilidad de que aquellos trabajadores permanezcan en la Asociación Solidarista, pues se trata de dos compañías con personería jurídica independiente, y la aplicación de nuestra legislación no puede ser aplicada a una empresa que radique en el extranjero. El no pago de las cuotas, aunado al hecho de que los trabajadores trabajan ahora para otra empresa y en otro país son motivos suficientes para proceder con su desafiliación, por lo que la Asociación deberá iniciar los trámites que a lo interno se hayan establecido para estos casos, debiendo notificar a los interesados por los medios que estén a su alcance, ya sea por correo electrónico o por cualquier otro medio, la decisión que se ha tomado de liquidarlo, esto significa que deberán entregarle al trabajador los ahorros, los aportes patronales y los rendimientos o excedentes que genere ese dinero hasta la fecha del pago.

Estatutos: Sindicatos
DAJ-AE-124-2008

La libertad sindical implica a su vez varios derechos que son propios de tales organizaciones, tales como la libertad de reglamentación, libertad de elección de sus propios representantes, la de representar los intereses tanto individuales de sus afiliados como los derivados de las Convenciones Colectivas, libertad de gestión, la libertad de suspensión y disolución y la de conformar Federaciones. Si a lo interno de la Asamblea General hubo un acuerdo de establecer la limitación para los miembros que deseaban formar parte de la Junta Directiva Nacional o de las filiales, o cualquier otra reforma al estatuto, esto se debe comunicar al Departamento de Organizaciones Sociales para la debida inscripción de la reforma, ya que de no ser así ésta carece de validez y eficacia.

Estatutos: Sindicatos
DAJ-AE-286-2008

El procedimiento para reformar el estatuto no es exclusivo de una asamblea extraordinaria ni de la ordinaria, por lo que se considera que los afiliados pueden presentar asuntos nuevos que no han sido propuestos por el Comité Ejecutivo Nacional, y no se encuentra una prohibición expresa de introducir temas diferentes a los convocados, como reformas a los estatutos por medio de asambleas generales ordinarias, como sí lo hay para las Asambleas Extraordinarias, ya que para éstas existe regulación más rigurosa. El cuidado que debe tenerse es que la aprobación de una reforma estatutaria debe hacerse por lo menos con el voto de las dos terceras partes de los afiliados presentes. De igual forma, aunque no lo establezca el estatuto,

cualquier reforma estatutaria que se haga bajo ese procedimiento de mociones, en ningún momento debe afectar a alguno de los afiliados que no asistieron a la Asamblea, ya que en este supuesto el afectado puede alegar que no se le dio su derecho a oponerse a la reforma por desconocimiento anticipado de que el tema se trataría en la Asamblea. Por lo tanto, no se recomienda esta práctica dentro de las organizaciones ya que puede prestarse para violentar derechos de los afiliados ausentes.

Estatutos: Sindicatos
DAJ-AE-522-2006

Según lo establezcan los estatutos, y además siguiendo los procedimientos legales que corresponden, la validez de los acuerdos para los afiliados al sindicato, será desde el momento en que son aprobados por los asambleístas, salvo que se establezca lo contrario en forma expresa; sin embargo la fecha de vigencia o el rige de esas reformas para terceros ajenos a la organización, será hasta que la reforma sea debidamente inscrita en el Departamento de Organizaciones Sociales. Esto con fundamento en la libertad de organización y administración interna que tienen los sindicatos, además porque la reforma que acuerden los afiliados presentes en una asamblea, es evidente que tiene como finalidad inmediata su aplicación práctica a partir de su aprobación, salvo, como se dijo, que la misma asamblea acuerde lo contrario.

**Ex Afiliado:
Derecho a
Rendimiento sobre
Aporte Patronal.
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-006-14

La Sala Segunda en el voto 2002-373, dispuso que “el legislador previó que el trabajador ex asociado obtendrá un trato equivalente al asociado, obviamente, frente al derecho que después de su renuncia a la Asociación, le asiste (el correspondiente al fondo por cesantía)”; con lo cual se puede inferir que para los efectos del cálculo y pago de los rendimientos correspondientes al aporte patronal que encuentra en custodia y administración la Asociación, se aplicaría la misma fórmula que para los efectos del cálculo y pago se utilizaría para un afiliado, ya que ambos adquieren un trato equivalente para estos efectos.

**Excedentes:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-027-2009

Se debe hacer la excepción, que, el caso es diferente cuando la Asamblea aprueba que los asociados hagan un aporte proveniente de los excedentes a favor de la Asociación Solidarista, como entidad, y con el fin de realizar una compra de terreno, construcción de algún edificio o club de socios, pues en este tipo de decisiones sí deben hacer la diferencia con los excedentes de los ex-asociados, pues la Asociación como organización social será la beneficiaria de un dinero que solo los asociados deben aportar.

**Falta de
Inscripción Ante el
Departamento de
Organizaciones
Sociales.
Organizaciones
Sociales**
DAJ-AE-278-11

De conformidad con las funciones eminentemente registrales del Departamento de Organizaciones Sociales de este Ministerio, en el supuesto que una organización no se encuentre al día en el proceso de inscripción, no se ejerce ninguna actuación específica y oficiosa respecto a este evento, siendo finalmente responsable la organización sindical por la falta de inscripción. No obstante, el sindicato no deja de existir legalmente por la falta de renovación. Pero si la organización sindical desea ponerse al día, de conformidad con el instructivo que aplica el Departamento de Organizaciones Sociales, debe presentar los documentos indicados en el Instructivo con los Requisitos para inscribir Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

**Fallecimiento del Afiliado:
Asociaciones Solidaristas**
DAJ-AE-507-2006

El fallecimiento de un afiliado produce la pérdida automática de tal condición, por lo que la Asociación Solidarista estaría plenamente autorizada por el artículo 20 de su ley, para que se pueda deducir de sus ahorros, no así de su aporte patronal, aquellas deudas que tenga pendientes de cancelar a la Asociación. Por otro lado, de conformidad con el artículo 21, si queda algún remanente de dichos ahorros a favor del afiliado, deberán depositarse en la autoridad judicial que corresponda, junto con el aporte patronal que se encuentre depositado a su favor en la Asociación, todo de conformidad con el artículo 85 del Código de Trabajo.

**Fallecimiento del Afiliado:
Asociaciones Solidaristas**
DAJ-AE-176-2008

Para la devolución del aporte patronal del asociado que falleció, la Asociación Solidarista, deberá consignar (depositar) el dinero correspondiente a ese rubro, en la cuenta bancaria del Juzgado de Trabajo del lugar donde se encuentra ubicado el centro de trabajo, que será el encargado de llamar de inmediato a los interesados, mediante la publicación del edicto en el “Boletín Judicial” y determinará la forma en que debe entregársele el giro a beneficiarios. El número de cuenta y demás detalles del depósito los puede obtener en el propio Juzgado de Trabajo que corresponda.

**Fiscales:
Asociaciones Solidaristas**
DAJ-AE-149-2008

El período de nombramiento de los fiscales de las Asociaciones Solidaristas no tiene limitación legal, sin embargo; para el caso de la reelección consecutiva del fiscal, el período de nombramiento no puede superar los dos años. Dicho de otra forma, el fiscal puede ser reelecto en forma consecutiva, pero su nombramiento como fiscal no puede ser superior a dos años.

**Fiscales:
Asociaciones Solidaristas**
DAJ-AE-060-2004

El artículo 51 de la Ley 6970, establece que la vigilancia de la Asociación Solidarista estará a cargo de uno o varios fiscales por lo que no existe impedimento legal alguno para que se conformen varios órganos, porque más bien, cuando se trata de una Asociación con muchos afiliados, la disposición de varios fiscales, garantiza un funcionamiento más seguro de la Asociación. Tampoco se afectaría de modo alguno, la aplicación del artículo 53 de la misma ley que dice que: “Los fiscales serán responsables individualmente por el cumplimiento de sus funciones”, porque siendo que los órganos están compuestos por fiscales, estos igualmente responderían individualmente por sus funciones.

**Fiscales No Asociados y No Trabajadores de Empresa:
Asociaciones Solidaristas**
DAJ-AE-171-13

No existe norma legal que impida que una persona que no sea trabajador de la empresa con la cual está vinculada la asociación, pueda ser electa fiscal. El gobierno y administración de la asociación (Junta Directiva) recae exclusivamente en los afiliados; no obstante, la fiscalía no es un órgano de gobierno y administración, sino de vigilancia, por lo que en virtud del principio de libertad (los sujetos privados pueden hacer todo aquello que no esté prohibido) no existe impedimento legal para que los fiscales puedan ser personas no sujetas a una relación de empleo con el patrono. Sin embargo debe aclararse que lo recomendable que dichos cargos sean ejercidos por afiliados, dada la naturaleza y fines de la asociación.

Fiscales: Sindicatos
DAJ-AE-185-2009

No se debe restringir la participación del fiscal en las reuniones en las que participe el Sindicato o su Junta Directiva, pues para cumplir cabalmente con las labores impuestas por el estatuto, debe necesariamente presenciar su desarrollo. Al impedir dicha presencia se estaría entorpeciendo la labor fiscalizadora, vigilante y contralora que debe ejercer el órgano fiscal dentro de la estructura de una organización social, como lo es el sindicato. Razón por la cual se insta a enmendar el error en que está incurriendo la Junta Directiva al prohibir la participación del fiscal en las actividades del sindicato.

**Fondo de
Mutualidad:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-115-2008 BIS

Los aportes económicos de la Asociación son para el logro de sus objetivos, aunque de ellos se puede tomar el dinero que requiere la organización para el funcionamiento de la Junta Directiva o los diferentes comités; de igual forma pueden decidir el pago de las actividades sociales u otros como la creación de fondos especiales, dentro de éstos los de Mutualidad y Socorro, becas, ayudas varias, donaciones, etc., todo de acuerdo con lo que la Asamblea General decida, la cual es soberana para aprobar o no las propuestas que se presenten. Sin embargo, los fondos de mutualidad no se pueden manejar pensando en el aporte individual de cada afiliado, ni en el uso que hagan del fondo, pues debe entenderse que ese fondo viene a cumplir uno de los fines solidarios para lo que fue constituida la organización, de ahí que tampoco parece razonable que se “repartan” las ganancias o excedentes que genera el fondo, pues lo correcto sería que ese dinero pasare a engrosar el fondo y poder ampliar los beneficios a los afiliados en caso que creciera mucho.

**Imposibilidad de
Utilizar el Aporte
Patronal como
Garantía de Pago:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-175-13

La asociación puede recuperar las deudas de sus afiliados deduciendo de los ahorros personales una parte o la totalidad de los mismos, cuando el afiliado se retire de la organización, pero nunca se puede utilizar el aporte patronal para estos efectos, ni siquiera con la autorización del afiliado por lo tanto no es posible legalmente que se garantice ningún crédito con los aportes patronales pues la Asociación no podrá ejecutar esa garantía en caso de incumplimiento de la deuda. Resulta importante recalcar que de conformidad con la Ley de Asociaciones Solidaristas, los miembros de la Junta Directiva son responsables personalmente ante la asamblea general y ante terceros por sus actuaciones a nombre de la asociación (ver artículo 44). Por lo tanto deberán cuidarse de no ejecutar actos contrarios a la legislación y evitar con ello responsabilidades posteriores por malas decisiones como directores.

**Inscripción:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-145-2008

Según lo indicado por el artículo 41 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo el Departamento de Organizaciones Sociales tiene la obligación de inscribir a las Asociaciones Solidaristas, sus juntas directivas y sus estatutos; además ejercer el control y vigilancia de estas asociaciones, para que sus actividades se realicen conforme a lo establecido por sus estatutos y la misma Ley. Al crearse el Registro de Asociaciones Solidaristas, el departamento tiene la obligación específica de registrar las asociaciones, previa calificación del acta constitutiva, que para tal efecto deben presentar las mismas. Asimismo le corresponde realizar el mismo trámite de inscripción de los estatutos, sus reformas, el nombramiento de directores y su revocatoria, mediante la presentación del acta de la asamblea que se trate.

**Inscripción de
Federación:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-083-11

Mediante Decreto Ejecutivo N°27366-MTSS-J, del 22 de setiembre de 1998, la Asociación Movimiento Solidarista Costarricense fue declarada de utilidad pública por el Poder Ejecutivo. De conformidad con el principio de calificación, que es una derivación del principio de legalidad administrativa aplicada a nivel registral, y que comprende la función de comprobación y confrontación que debe realizar el registrador, con el fin de inscribir documentos según lo dispuesto por la legalidad existente, el principio de seguridad jurídica, el derecho a la identidad, la posible generación de confusión a terceros y la afectación en el funcionamiento de los entes, la pretensión de inscripción de una federación con el nombre “Federación Movimiento Solidarista Costarricense” debe rechazarse, porque implica el uso indebido de un nombre previamente inscrito en un Registro Público.

**Junta Directiva:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-191-2009

La intención que tuvo el legislador al aprobar esta norma jurídica propiamente el artículo 14 de la Ley de Asociaciones Solidaristas fue la de evitar la injerencia de los dirigentes empresariales en el funcionamiento de las Asociaciones Solidaristas, por la inconveniencia que representa el hecho de que los dirigentes de la asociación realicen funciones simultáneamente como representantes de la empresa, pues es evidente el conflicto de intereses que se pueden presentar.

**Junta Directiva:
Sindicatos**
DAJ-AE-138-2008

El hecho que una persona deje de estar afiliada al sindicato, no impide que pueda formar parte de la Junta Directiva del mismo. Ello por cuanto el artículo 342 del Código de Trabajo lo posibilita y siempre que el estatuto no lo limite.

**Ley de Protección
al Trabajador:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-525-2006
Ver además: DAJ-
AE-229-2006

Las Asociaciones Solidaristas son organizaciones que nacieron con el fin primordial de procurar la justicia, la paz social, la armonía obrero-patronal, el desarrollo integral de sus asociados y administrar los recursos destinados a la cesantía y para hacer de ésta un derecho real. El artículo 8 de la Ley Protección al Trabajador (LPT) establece que los aportes realizados por patronos a asociaciones solidaristas, se considerarán realizados en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 3 de la misma ley y que cuando los aportes patronales sean igual al 3%, deberán destinarse a los fines de la LPT y solamente en los casos en que el aporte supere ese porcentaje (exceso) podrá seguir siendo administrado de conformidad con lo que dispone la Ley de Asociaciones Solidaristas. Cuando las asociaciones Solidaristas desde ese punto de vista, existe una imposibilidad material para cumplir con los fines de la asociación, por lo que de acuerdo con el artículo 56 de la Ley 6970, recae en causal de disolución.

**Libertad de
Desafilio:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-081-12

La Constitución Política, los pactos internacionales, la jurisprudencia (criterios reiterados y obligatorios) de la Sala Constitucional y la propia Ley de Asociaciones Solidaristas, son muy claras en que la libertad de asociación, en su sentido negativo, implica el derecho de toda persona de desafiliarse (desvincularse) en el momento que lo considere conveniente de cualquier organización, sin que ello implique un perjuicio para la persona que ejercita ese derecho. En lo particular, entraña el derecho de un trabajador de desafiliarse de una asociación solidarista, derecho que no puede ser limitado por ninguna otra persona o por la propia organización, incluido por supuesto

el patrono. Su decisión de desafiliarse no debe generar ninguna consecuencia negativa a su persona, desde el punto de vista laboral. Como esto puede implicar violación de un derecho fundamental, se recomienda conversar primeramente con los representantes patronales, si no tuviere éxito con esta gestión, podrá acudir ante las instancias administrativas de este Ministerio o del Poder Judicial, para incoar las acciones correspondientes y pertinentes a cada una.

**Libertad de
Organización:
Sindicatos**
DAJ-AE-044-11

1) Es posible que organizaciones de segundo y tercer grado afilien entidades no sindicales, en virtud de la libertad de federación, siempre y cuando lo contemplen así los estatutos internos. 2) De acuerdo a las libertades de representación, de administración y organización interna, el procedimiento de votación en las elecciones de las juntas directivas de los sindicatos forma parte de la autonomía sindical, de acuerdo a los convenios internacionales, que se encuentran por encima de la normativa nacional en todo aquello que los contradigan o se les opongan, de manera que establecer el voto no secreto o a través de delegados es una potestad de la organización sindical. 3) La norma del inciso a) del artículo 346 del Código de Trabajo no es limitativa para las organizaciones sindicales que deseen establecer dentro de la reglamentación interna, períodos de vigencia de los órganos directivos superiores al año. 4) Toda organización sindical tiene la potestad de definir estatutariamente, que se celebre el mismo día una nueva reunión de la Asamblea General cuando en la primera no hubiese existido quórum.

Licencias: Sindicatos
DAJ-AE-100-2008

La protección o fuero sindical no es un derecho absoluto sino relativo, en el tanto los permisos concedidos a los dirigentes para actividades sindicales no pueden ser utilizados en otras actividades ni puede abusarse de los tiempos concedidos para ese fin. A menos que dentro del marco de la convención colectiva se disponga lo contrario y no se violente con ello la libertad sindical, el patrono, de manera unilateral, sí puede ejercer algún mecanismo de control sobre el tiempo remunerado que se otorga a los dirigentes sindicales, pero teniendo el cuidado de no llegar a atentar contra el ejercicio de la libertad sindical. El patrono no pierde su condición de superior jerárquico de los trabajadores, por lo tanto, dentro de la relación laboral, en todo momento los dirigentes sindicales que laboran en la empresa, deben sujetarse a pedir permisos para sus actividades, y si ya están reguladas por convención colectiva o cualquier otro instrumento legal, deben cumplir a cabalidad los términos bajo los cuales se les concedieron los permisos, pues lo contrario podría interpretarse como un abuso por parte del sindicato que desmejora las relaciones laborales.

**Nulidad de
Decisiones Debe
Decidirse por
los Tribunales:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-009-2013

Corresponde a los Tribunales de Justicia, determinar si existe algún tipo de nulidad en las decisiones tomadas por la asamblea de una asociación solidarista, cuando no concuerda en caso de modificación del nombre patronal de la misma, con respecto del registrado en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En cuanto a la situación tan particular de mantener afiliados a los trabajadores administrativos de la asociación solidarista, se debe corregir lo antes posible, haciendo la liquidación de éstos, no pudiendo alegar estos trabajadores algún tipo de derechos adquirido para mantenerse afiliados, en vista de que se trata de una relación distinta a la que tienen los asociados con la empresa.

**Paridad de Género:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-054-11

Los procesos de selección iniciados con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley N°8901 no son afectados por la reforma introducida, lo cual no exime a las organizaciones Solidaristas para adecuar su reglamentación interna. Se reconoce la posibilidad de que éstas no puedan cumplir con la exigencia de paridad de género por imposibilidad material, lo cual deberá ser debidamente acreditado mediante acta notarial levantada por notario. La obligación de las Asociaciones Solidaristas de garantizar la participación paritaria de ambos géneros en los puestos directivos de sus organizaciones, se aplica tanto para los nombramientos en pleno de las juntas directivas, como en los casos de nombramientos parciales.

**Paridad de Género
en Junta Directiva:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-054-11

La reforma del artículo 42 de la Ley de Asociaciones Solidaristas garantiza la participación igualitaria y paritaria de género, desde los procesos de elección hasta el nombramiento de las juntas directivas, de forma tal que la diferencia no sea superior a uno. Se reconoce la posibilidad de que una organización solidarista no pueda cumplir con la exigencia de paridad de género por imposibilidad material, como pueden ser los casos en que la presencia de uno de ambos géneros sea insuficiente para reflejar la representación paritaria o que del todo no exista representación de uno de los géneros. Deberá acreditarse que no existe suficiente participación de ambos géneros, que no existe representación de alguno de los géneros, que no existieron postulantes necesarios de ambos géneros para alcanzar la participación paritaria o con diferencia no superior a uno o cualquier otro evento no achacable a la Asociación que impidiera la participación paritaria. Del mismo modo, la Asociación deberá acreditar que todos los asociados y asociadas tuvieron la oportunidad de participar y postular sus nombres para ser electos en puestos directivos. En tal sentido, deberá hacer constar que utilizó todos los medios necesarios para publicitar y dar a conocer la fecha de inicio y cierre de postulaciones o de conformación de nóminas o papeletas. El medio legal idóneo para acreditar los supuestos que originarían la inaplicabilidad del artículo 42 y que el proceso de elección estuvo abierto para todos los asociados y asociadas, es un acta notarial levantada por notario legalmente facultado para el ejercicio de la función notarial. Esto no exime para que en el futuro, el Departamento de Organizaciones, mediante un manual de procedimientos o reglamentación, pueda exigir cualquier otro medio igualmente idóneo de acreditación.

**Paridad de Género
en Juntas Directivas:
Organizaciones
Sociales**
DAJ-AE-270-11

Ninguna persona puede obligarse a postularse a cargos directivos, que es una consecuencia derivada de la libertad de asociación. Siendo así, la entidad sindical debe dejar constancia de que el no cumplimiento de la paridad de género se debe a razones de imposibilidad material. En tal sentido, nuestro criterio es que para justificar un no cumplimiento de la paridad de género, la entidad social debe acreditar que el proceso de recepción de postulaciones y de elección fue abierto a todos los asociados de ambos géneros, y que aun así, no pudo cumplirse con la paridad de género exigida. Se recomienda que se trate de cumplir hasta donde sea posible con la paridad y si no pueden hacerlo, procedan de la forma indicada en el pronunciamiento DAJ-AE-054-11.

**Paridad de Género
en Juntas Directivas:
Organizaciones
Sociales**
DAJ-AE-271-11

Debe reconocerse la posibilidad de que una organización solidarista no pueda cumplir con la exigencia de paridad de género por imposibilidad material, como pueden ser los casos en que la presencia de uno de ambos géneros sea insuficiente para reflejar la representación paritaria o que del todo no exista representación de uno de los géneros. No puede negarse la participación de ningún asociado. Este es precisamente uno de los puntos en discordia para los accionantes ante la Sala Constitucional, pues no puede limitarse ninguna postulación, pero esto es también un limitante real para cumplir con la paridad de género. De momento, la misma Asociación debe generar por sí misma, los remedios para que, en caso de postulaciones de personas de ambos sexos para todos los puestos de la Junta Directiva, al final se cumpla con la paridad exigida.

**Persona
Empleadora:
Empresas.
Organizaciones
Sociales**
DAJ-AE-008-2010

En donde se presenta la posibilidad de reunir, en una sola Asociación Solidarista a varias empresas con diferentes razones sociales, debe existir un elemento unificador entre ellas que permita su funcionamiento sin menoscabar los derechos de los afiliados, o sin imponer diferencias entre unos y otros. La unificación invocada, debe provenir del vínculo patronal, o sea, que debe tratarse de empresas que cuentan con un mismo patrono, o una misma organización. De no ser así, nos encontramos ante Organizaciones Solidaristas con diferentes porcentajes de aporte patronal, diferentes riesgos y diferencias entre unos y otros afiliados, lo cual en última instancia no es conveniente para el funcionamiento de esas organizaciones, ni permitiría el cumplimiento de sus fines y objetivos en las mismas condiciones para todos.

**Persona
Empleadora:
Empresas.
Organizaciones
Sociales**
DAJ-AE-031-2004

La Ley de Asociaciones Solidaristas es omisa en cuanto a la posibilidad de que empleados de diferentes empresas formen parte de una misma Asociación Solidarista, pero el Ministerio de Trabajo ha tenido el criterio reiterado, en el sentido de que la posibilidad de que se constituyan Asociaciones Solidaristas de empleados de varias empresas con diferentes razones sociales, depende de la unidad empresarial que exista entre ellas, de manera que exista un mismo aporte patronal, o sea que las empresas sean de un mismo patrono o grupo corporativo; aspecto que deben demostrar fehacientemente ante el Departamento de Organizaciones Sociales, mediante certificación notarial o del Registro Nacional, con la finalidad de que no se den diferencias y mucho menos peligros inminentes entre los trabajadores de una y otra empresa, y, que su funcionamiento en definitiva, no tienda a menoscabar los derechos de los afiliados, o imponga diferencias entre unos y otros.

**Persona
Trabajadora:
Asociaciones
Solidaristas**
DAJ-AE-006-2001
Ver además DAJ-
AE-003-2004

La afiliación a una Asociación Solidarista sólo está reservada para aquellas personas que laboran directamente con la empresa de que se trata, de incluirse personas ajenas a ésta, se desvirtúan totalmente los principios básicos sobre los cuales se fundamenta la creación de la Asociación Solidarista como organización social dentro de una empresa. Es decir, ni la Junta Directiva ni la Asamblea General están facultados para tomar la decisión de incluir a los trabajadores de la Asociación Solidarista como parte de los afiliados de la misma; no obstante, ellos podrán formar su propia asociación cuyo patrono sería la Asociación Solidarista a la que prestan sus servicios”.

**Personería Jurídica:
Organizaciones
Sociales**
DAJ-AE-308-2008

La certificación de personería jurídica que emite el Departamento de Organizaciones Sociales, no tiene fecha de vencimiento; sin embargo, algunas entidades bancarias, financieras o gubernamentales, exigen plazos menores según disposiciones internas.

**Procedencia
que el Ministro
de Trabajo Sea
Afiliado: Asociación
Solidarista**
DAJ-AE-062-13

No existe impedimento legal para que el Ministro de Trabajo y demás autoridades superiores de este Ministerio, se afilien a la asociación solidaria de este Ministerio. Y, que en cuanto al reconocimiento del aporte patronal a estos personeros, la tesis de la Procuraduría General de la República, de conformidad con el dictamen C-230-2011, del 14 de setiembre de 2011, es que es posible para aquellos funcionarios con nombramiento a plazo fijo, lo cual hace que se reconsidere de oficio el criterio emitido por esta Dirección Jurídica, en el pronunciamiento DAJ-AE-214-07, del 15 de junio de 2007.

**Puestos de
Confianza No
Generan Aportes
Patronales:
Asociación
Solidarista**
DAJ-AE-099-10

Según los pronunciamientos emitidos por la Contraloría General de la República, en cuanto se refiere a egresos de fondos públicos, resultaría inconveniente emitir aportes patronales en la Asociación Solidarista a favor de Ministros o Vice Ministros. Ahora bien cuando se trata de funcionarios cuya plaza en propiedad pertenece al régimen del servicios civil, pero han pedido un permiso sin goce de salario, para ocupar un puesto de confianza mientras permanezcan ocupando el cargo de confianza, no tendrían derecho a dicho aporte patronal, pero una vez reincorporados a su plaza en propiedad, se reanudaría el derecho a seguir percibiendo el aporte patronal. Debe quedar claro en este sentido, que los asociados que se encuentran en esta situación, tendrían derecho a seguir percibiendo los rendimientos, correspondientes al aporte patronal existente al momento de asumir el cargo de confianza, los cuales se le entregarían en la misma fecha que se distribuyen a los demás.

**Reconocimiento
de Sindicato
No Firmante
de Convención
Colectiva: Sindicatos**
DAJ-AE-255-11

El sindicato firmante y hasta el momento titular de la negociación colectiva, tiene el derecho de formar parte de los órganos bipartitos y paritarios que creó la convención colectiva o en aquellos no creados por esta, pero que de igual manera funcionan y su composición está determinada por el instrumento convencional. Asimismo, las garantías, beneficios o derechos ligados a la libertad sindical, establecidos en la convención colectiva a favor de la organización suscribiente y de sus dirigentes, no son de aplicación para otras organizaciones sindicales, en tanto esté vigente este cuerpo convencional y sea aquella organización social la titular de la convención colectiva. No obstante lo anterior, de conformidad con los instrumentos internacionales reseñados, todo representante de los trabajadores tiene derecho a gozar de determinadas facilidades del ejercicio sindical en la institución, mismas que deberán ser definidas por la Administración.

Renuncia: Sindicatos
DAJ-AE-276-2008

En virtud del principio constitucional y del desarrollo que le ha dado la misma Sala Constitucional, debemos indicar que no puede un sindicato negar el derecho a renunciar a su afiliación a un trabajador, porque tal negativa constituye una violación a su libertad de no asociación.

**Representación
de Movimiento
Solidarista en Entes
Públicos: Asociación
Solidarista**
DAJ-AE-187-10

La Ley de Asociaciones Solidaristas permite la creación de federaciones y confederaciones, a las cuales considera esta Asesoría Jurídica, debe ser aplicable lo relativo a inscripción de sus homónimas sindicales y de las propias asociaciones solidaristas, toda vez que el principio de agrupación es el mismo, en cuyo caso el proceso de registro debe ser igual, ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo. La Asociación Movimiento Solidarista Costarricense no podría arrogarse la representatividad del movimiento solidarista, si su constitución no se hizo al amparo de la Ley N° 6970 y su reglamento, para conformar una federación o confederación. De modo que deberá estudiarse los estatutos de esa organización y, por otra parte, si está inscrita en el Registro de Organizaciones que lleva este Ministerio de Trabajo.

**Salario Escolar:
Empresa Privada.
Asociación
Solidarista**
DAJ-AE-112-2009
Ver además DAJ-
AE-110-2009 y DAJ-
AE-111-2009.

El monto del salario escolar se retira en su totalidad; sin embargo, los intereses no corren la misma suerte toda vez que la fecha del retiro del salario escolar, la persona trabajadora decidirá si retira entre el 50% o el 90% de los intereses que generó la administración del ahorro, los cuales están exentos de impuesto sobre la renta. El remanente de intereses quedará en un fondo de capitalización a favor del trabajador. Este fondo se creará con el fin de darle sostenibilidad financiera al capital colectivo en el que se desarrollen las operaciones. En la Asociaciones Solidaristas tales montos se capitalizarán como parte del ahorro personal por lo que serán devueltos en los términos y condiciones que señala el inciso a) del artículo 18 de la ley de Asociaciones Solidaristas. En los demás casos el remanente podrá retirarse en su totalidad en el mes de enero cada cinco años, y en caso de mantenerse desempleado por más de 6 meses podrá retirarlo antes pero siempre dentro de la fecha oficial de pago.

**Servidores
Públicos: Interinos.
Asociación
Solidarista**
DAJ-AE-479-2005

Esta Dirección es del criterio que si bien no se puede limitar el ingreso de los funcionarios contratados a plazo fijo o en puestos de plazo legal, como Gerentes y Subgerentes, en una Asociación Solidarista, lo cierto es que su ingreso no permite un pleno goce de todos los derechos que establece la Ley 6970, por lo que no pueden tener derecho al pago de los aportes patronales que conformarán el fondo de cesantía a su favor, tal como lo sostiene la Procuraduría General de la República en su dictamen C-232-2005. En ese sentido, aunque suene contrario al principio de igualdad, el hecho de que a estos funcionarios no se les deposite el aporte patronal no es violatorio de dicho principio constitucional, así lo consideró la misma sala en la resolución N° 3591-04 de las 8:38 hrs. del 16 de abril del 2004.

Sindicatos
DAJ-AE-099-2008

En la normativa que regula lo referente a la elección de los miembros de las Juntas Directivas, no se establece prohibición alguna sobre quiénes pueden ser electos y quiénes no, ya que lo cual sería violatorio de derechos tanto de los mismos sindicatos como de sus miembros: Si el sindicato desea contratar a uno de los miembros de la Directiva como contador de la organización, no existe norma legal que lo prohíba, aunque no parece lo más conveniente dados los posibles conflictos de intereses que pueden suscitarse, pero realmente, si la organización lo considera bien y existe la voluntad de la Asamblea General para elegir a la persona en esas condiciones, el nombramiento no estaría contra ninguna norma jurídica vigente.

Sindicatos
DAJ-AE-128-2008

De conformidad con la Ley 641 del 23 de agosto de 1946, se deroga la exención de impuestos, establecida en el artículo 336 del Código de Trabajo, en cuanto a las organizaciones sindicales, por lo que se encuentra a derecho el cobro los impuestos municipales.

Sindicatos
DAJ-AE-287-2008

Analizado el estatuto de la confederación Rerum Novarum se desprende que el Congreso Ordinario de la Confederación de cita, debe reunirse en el mes de julio, para lo cual el Comité Ejecutivo deberá convocar con quince días de anticipación. En consecuencia, si el comité encargado no había enviado dicha convocatoria a la Federación Nacional Agroecológica, se está presentando el incumplimiento por parte de ese Comité, a lo dispuesto en el estatuto. Aunque el incumplimiento a lo dispuesto en el estatuto de cita, resulta una conducta reprochable y sujeta a una sanción, el órgano encargado de aplicar la misma será el Comité Ejecutivo y siendo que en el presente caso, es ese Comité quien incurre en la falta y no existe norma que prevea esa situación, será en el Congreso Ordinario, órgano supremo de la organización, donde deberá ventilarse lo ocurrido. No existe procedimiento aleatorio establecido en los estatutos de la organización para casos como el planteado, por lo tanto, la instancia que sigue serán los Tribunales de Justicia.

Sindicatos
DAJ-AE-446-2005

Mediante Asamblea General dos o más sindicatos deberán dar su consentimiento para unirse para la constitución de una federación.

**Sustitución
Patronal: Asociación
Solidarista**
DAJ-AE-034-2004

Aunque no hay una terminación del contrato de servicios, porque los trabajadores pasan a manos de otra empresa con todos los derechos laborales que mantenían en el contrato original, lo cierto es que se da una desvinculación con la Asociación Solidarista, pues resulta imposible continuar la relación trabajador-Asociación Solidarista, dado que la calidad de afiliado se da en razón de la circunstancia de laborar para una empresa determinada. Por las razones expuestas, los aportes patronales de los trabajadores trasladados a otra empresa, deben ser también trasladados a la otra Asociación Solidarista, que será la que en adelante asuma la responsabilidad de administrar dichos fondos, lo que quiere decir que no se requiere la renuncia expresa de esos trabajadores.

**Traslado: Asociación
Solidarista**
DAJ-AE-027-2010

En el caso en que el funcionario se traslade a una institución donde si funciona Asociación Solidarista, debe permitirse la posibilidad que la organización de la institución destino, administre el dinero previo traslado de los fondos por parte de la asociación de origen. En estos casos no procede la devolución del dinero al trabajador, en virtud de existir una solución alterna que permite mantener los aportes patronales en administración hasta que el funcionario deje de laborar definitivamente para el Estado. No será necesario que el funcionario se afilie a la nueva organización social pues debe privar el derecho constitucional a libre afiliación, pero esta organización estará en todo su derecho de cobrarle al funcionario los gastos en que incurra por la administración del dinero, al igual que lo hace con los aportes en custodia de aquellos funcionarios que renunciaron y se mantienen en la institución donde se asienta la misma

**Traslado: Asociación
Solidarista**
DAJ-AE-275-2008

El aporte patronal es propiedad del trabajador, no del estado patrono, pues desde que se deposita en la Asociación se convierte en dinero del trabajador y no es correcto interpretar que éste no puede recibir ese dinero cuando deja de trabajar en la Institución que le hizo los depósitos a su favor en la Solidarista. El problema de legalidad que representa la prohibición expresa del pago de prestaciones en fecha anterior a una nueva contratación con el Estado, debe ceder ante la imposibilidad jurídica de devolver el dinero y al encontrarnos ante una Ley especial como lo es la Ley 6970, que permite el pago en estas circunstancias.

**Utilizar Medios
Electrónicos para
Brindar Información
de las Asambleas
Generales:
Asociación
Solidarista**
DAJ-AE-213-12

Esta Asesoría no considera contrario al artículo 33 de la Ley de Asociaciones Solidaristas el uso de medios tecnológicos para publicitar la información relativa a la celebración de una asamblea general, para lo cual siempre deberá respetarse el plazo legal establecido. Como recomendación, se puede consultar a los afiliados el interés de implementar esta forma de información, a fin de buscar la anuencia expresa de cada uno, bajo el entendido de que la propia asociación defina cuál será la información disponible por esos medios

**Viabilidad Legal
de Inscribir
un Sindicato
Conformado por
Personas Adultas
Mayores: Sindicatos**
DAJ-AE-263-2011

La agrupación que pretende la inscripción como sindicato teniendo únicamente como elemento común “ser adulto mayor de la Provincia de Alajuela”, no cumple con una condición material indispensable para conformar una organización sindical: ligamen con una labor productiva, para la defensa de los intereses sociales y económicos de un gremio específico. Como esto no se cumpliría, el Registro de Organizaciones Sociales debe proceder conforme a derecho, por lo que sería improcedente autorizar la inscripción de esa organización de personas como un sindicato, bajo las condiciones que establecen sus estatutos. Ahora bien, esto no obsta para que los conformantes decidan asociarse en otra figura organizativa legalmente autorizada, como puede serlo una asociación civil, más esto deberá hacerlo en el Registro correspondiente en atención de la normativa específica.

P

PENSIÓN POR INVALIDEZ

Pensión Por Invalidez DAJ-AE-822-2006

Conforme lo establece el Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social, el trabajador, de previo debe ser declarado inválido por la Comisión Calificadora de la Caja, a fin de que la Junta Directiva a propuesta de la Gerencia respectiva resuelva aprobar la pensión por invalidez. Esto a fin de que pueda solicitar a su patrono la finalización del contrato de trabajo según lo dispone el artículo 85 del Código de Trabajo, con el consecuente pago de la cesantía.

PERÍODO DE PRUEBA

Antigüedad DAJ-AE-086-2009

Aun cuando el trabajador es contratado originalmente por servicios profesionales, si luego lo contratan por tiempo indefinido, el tiempo que haya laborado por servicios profesionales debe sumarse a la antigüedad y computarse dentro de los tres meses del período de prueba, pues es evidente que el contrato llamado por servicios profesionales no era otra cosa que uno de naturaleza laboral disfrazado, además el período de prueba es una figura del Derecho Laboral que tiende a establecer un período de adaptación de ambas partes, una vez superado ese tiempo lo que surge es el derecho de obtener el pago de prestaciones en caso de rompimiento sin justa causa, pero si éste no se da el período laborado debe sumarse a la antigüedad del trabajador para todos los efectos.

Período de Prueba DAJ-AE-034-2010

Nuestra legislación laboral es omisa en cuanto a la regulación del período de prueba; sin embargo, de los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, se desprende que no es sino después de superado el período de prueba que al trabajador le asiste el derecho de pago de preaviso y auxilio de cesantía cuando la relación laboral se rompe. Durante el período de prueba, el patrono está comprobando si el trabajador tiene las capacidades para ocupar el puesto y el trabajador por su parte puede comprobar si es apto para desempeñar el cargo, y valorar las condiciones con las que se le contrata. De este modo, si una de las partes comprueba lo contrario, puede dar por terminado el contrato, sin que por ello le sea imputable tal decisión. Por principio general se ha considerado que el período de prueba debe ser efectivamente laborado, y que es por tres meses, fecha a partir de la cual se adquiere todos los derechos de un trabajador de tiempo indefinido.

PERSONA TRABAJADORA INTERINA

Sector Público DAJ-AE-196-2003

Los servidores que hayan ocupado puestos en forma interina en el Sector Público, cuyo nombramiento se les haya prorrogado por una o varias veces,

extendiéndose por más de un año, traduciéndose en una incertidumbre su permanencia en el puesto ocupado, se tendrán como contratos por tiempo indefinido a los efectos del pago de las prestaciones legales. No obstante lo anterior, esta situación no le otorga al servidor la condición de funcionario en propiedad.

PERSONAS ADOLESCENTES TRABAJADORAS

Personas Adolescentes Trabajadoras DAJ-AE-082-2001

Del contexto general del Código de la Niñez y la Adolescencia promulgado por Ley No. 7739 del 6 de enero de 1998, se extrae la idea de propiciar que los mayores de quince y menores de dieciocho años, que ahora son “sujetos de derecho”, puedan y deban dedicarse a terminar su educación, por lo menos en las etapas obligatorias. Sólo por excepción, en casos muy calificados, que escapen de las soluciones de índole socio-económico que la misma ley prevé, tienen derecho a trabajar; pero siempre dentro de los términos y límites que se imponen con el fin de proteger su salud y desarrollo mental y físico. Ejemplo de ello es lo dispuesto en los artículos 78 y 95 del citado Código, así como el numeral 12 del Reglamento para la Contratación Laboral y las Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes, los cuales establecen límites estrictos en la jornada de este sector, entre ellos que el número máximo de horas a laborar por día es de seis y por semana de treinta y seis y la imposibilidad de laborar jornada acumulativa, nocturna o extraordinaria.

PODER DE DIRECCIÓN

Deber de Obediencia DAJ-AE-006-2008

El poder de dirección se refiere al estado de subordinación del trabajador, este poder faculta al patrono a 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. El deber de obediencia debe ser entendido por el trabajador como producto del deber de colaboración dentro de la organización empresarial, para la buena marcha y la consecución de los fines de la empresa.

PRÁCTICA PROFESIONAL

Derechos Laborales: Trabajo Comunal Universitario DAJ-AE-106-2008

En el caso del Trabajo Comunal es un componente de la formación universitaria, permitiéndole al estudiante y a la Universidad que representa, la proyección social, darse a conocer y obtener experiencia; y el de la empresa obtener un trabajo sin remuneración y contribuir con la Universidad al cumplimiento de la labor social. El estudiante debe cumplir un determinado número de horas pero lo hace en su tiempo libre sin sujeción a horario fijo, ni salario. Pero la Práctica Profesional que es necesaria para la graduación de ciertas carreras profesionales exigidas por ley o por el mismo centro educativo, se refiere a la realización de labores propias de la carrera que estudia la persona por lo que en caso de presentarse los elementos de un contrato de trabajo, este estudiante tendrá todos los derechos y obligaciones de un trabajador.

Trabajo Comunal Universitario: Seguros de Riesgos DAJ-AE-321-13

Ante la falta de póliza de riesgos del trabajo la empresa se podría ver expuesta a asumir responsabilidades con el ente asegurador, en caso de posibles accidentes laborales o enfermedades profesionales, aún y cuando no exista relación laboral en el caso de los TCU, es importante tener en cuenta la responsabilidad que en alguna medida tendría la empresa ante la eventualidad de que le ocurra un accidente al estudiante; por lo que lo recomendable es que la empresa cuente con un seguro de riesgos civiles o cualquier otro que cubra cualquier eventualidad.

PREAVISO

Asueto DAJ-AE-124-2009

Durante el preaviso la ley le otorga al trabajador un día de asueto con goce de salario por semana, para que busque trabajo durante el preaviso aunque haya renunciado.

Ausencias DAJ-AE-070-2010

Un patrono puede despedir sin causa justa, con solo su voluntad, a cualquier trabajador, siempre y cuando lo indemnice, es decir, le pague todos los extremos laborales establecidos legalmente a saber: preaviso, cesantía, aguinaldo y vacaciones. El preaviso es la garantía de tiempo efectivo de trabajo con que cuenta la parte afectada, sea patrono o trabajador, cuando se le extingue unilateralmente la relación contractual de trabajo, con el fin de que durante ese lapso se tomen las medidas pertinentes para aminorar o eliminar los efectos del rompimiento laboral. Durante el período de preaviso, la relación laboral está vigente, lo que significa que tanto patrono como trabajador deben continuar cumpliendo con todos los deberes y obligaciones atinentes al contrato de trabajo. Si durante dicho preaviso, un empleado que ha renunciado o ha sido despedido se ausenta de su lugar de trabajo sin causa justificada por dos días consecutivos o más días en períodos alternos dentro de un mes, el mismo estaría incurriendo en causal de despido según el artículo 81 inciso g) del Código de Trabajo.

Incapacidad DAJ-AE-628-2006 Ver además: DAJ- AE-507-2005

El patrono al otorgar el preaviso al trabajador cumple con lo estipulado en el artículo 28 del Código de Trabajo, que consiste en el aviso previo destinado a ponerle fin al contrato laboral sin justa causa, y el hecho que el trabajador se haya incapacitado durante ese período, no es responsabilidad del empleador; de manera que al no ser su responsabilidad no está obligado a esperar que el trabajador regrese y labore.

Pago DAJ-AE-104-2009

Si la persona es despedida y se le otorga el período que por concepto de preaviso le corresponde, este lapso no debe ser cancelado en dinero en efectivo dentro de la liquidación. Se cancelará con el salario ordinario conforme corresponde por el tiempo laborado. En los casos en que el patrono decide dar por terminada la relación laboral, sin otorgar el período correspondiente al preaviso, debe cancelar lo equivalente al salario que le correspondería recibir en el lapso del preaviso pero a manera de indemnización. Cuando es el trabajador quien renuncia sin cumplir con el tiempo del preaviso ni el pago del mismo, no faculta al patrono para deducir del importe que le corresponde por liquidación sino que deberá acudir a los Tribunales de Trabajo, dentro del mes siguiente a la fecha en que el trabajador presentó su renuncia o le puso término al contrato.

Pago Adelantado DAJ-AE-125-2009

No existe obligación legal expresa para el patrono de pagar por adelantado el preaviso cuando la relación laboral no ha concluido.

**Personas
Trabajadoras**
DAJ-AE-411-2006
Ver además: DAJ-
AE-128-2006 y DAJ-
AE-403-2006.

Cuando el trabajador es obligado a dar el preaviso, ello tiene como finalidad el asegurarle al patrono un tiempo prudencial para que busque a un trabajador que sustituya al que ha renunciado. Sin embargo, el hecho de que el trabajador haga efectiva su renuncia sin cumplir con el tiempo del preaviso y siempre que haya una comunicación por escrito al patrono, no faculta al patrono para deducir del importe que le corresponde por liquidación, la suma correspondiente a éste, toda vez que nuestro Código de Trabajo prevé como única posibilidad para que el patrono cobre el preaviso a un trabajador, el reclamo ante los Tribunales de Trabajo, dentro del mes siguiente a la fecha en que éste presentó su renuncia o le puso término al contrato.

**Personas
Trabajadoras
Pensionadas**
DAJ-AE-101-2009

Al tratarse de una terminación del contrato de trabajo porque el trabajador renuncia para acogerse a un régimen determinado de pensión, éste tendrá derecho a las prestaciones legales correspondientes, que incluyen aguinaldo, vacaciones y auxilio de cesantía.

Preaviso
DAJ-AE-285-2008
Ver además: DAJ-
AE-069-2008

Aun cuando el preaviso se constituye en una obligación del trabajador hacia el patrono, este último no puede rebajar directamente de la liquidación aquellos días que hagan falta para completar el preaviso, sino que al darse por finalizada la relación laboral cuenta con treinta días de tiempo para solicitar ante los tribunales de justicia la devolución del dinero que el trabajador le adeuda por los días que hicieron falta para completarlo. Eso en el entendido que el trabajador de mutuo propio no pague la suma adeudada.

Preaviso
DAJ-AE-230-2006

El plazo para que el patrono interponga el cobro del preaviso ante los tribunales, cuando el trabajador no lo ha concedido, es de treinta días después de terminada la relación laboral. El patrono no podrá rebajar este extremo de la liquidación del trabajador.

Preaviso
DAJ-AE-442-2006

En cuanto a la posibilidad de conceder el preaviso para después reversarlo si se requieren de los servicios del trabajador, es posible que al momento del despido o durante el preaviso, el trabajador obtenga una opción laboral más conveniente y lo cierto es que con el preaviso se les está despidiendo legalmente de la empresa, por lo que únicamente si el trabajador accede puede anularse el preaviso y continuar la relación laboral, de lo contrario deberá liquidársele como corresponde.

Preaviso
DAJ-AE-629-2006
Ver además: DAJ-
AE-072-2006, DAJ-
AE-333-2002 y DAJ-
AE-600-2006.

Si el patrono optara por no respetar el período del preaviso decidiendo que el trabajador concluya labores antes del término de éste, se le estaría causando un perjuicio a dicho trabajador por cuanto éste quedaría sin ingreso salarial antes de la fecha que correspondía según su preaviso. No sería justo desde el punto de vista legal, que si el trabajador está cumpliendo su obligación de dar el aviso de su retiro con el tiempo que indica la legislación, el patrono obvie ese aviso y decida no respetar el tiempo que falta para la conclusión del contrato, es por ello que se ha interpretado que en estos casos el patrono deberá cancelar el monto correspondiente al tiempo que falta para que el trabajador complete el preaviso. De lo anterior, queda claro que el patrono podrá renunciar de forma tácita o expresa a los derechos que le otorga el artículo 28 de nuestro Código de Trabajo; no obstante, deberá remunerarle al trabajador el tiempo que hacía falta para cumplir con el preaviso.

Vacaciones
DAJ-AE-041-2008

Durante el preaviso el contrato de trabajo se mantiene vigente en todos sus extremos, significa que el patrono está en la posibilidad de otorgar las vacaciones a que tiene derecho el trabajador en ese momento, no siendo excluyentes los derechos del preaviso y vacaciones.

PRESTACIONES LABORALES

**Adelanto del
Auxilio de Cesantía**
DAJ-AE-057-12

El pago de cesantía en forma adelantada, constituye una prerrogativa patronal, considerada como liberalidad, ya que normalmente, el patrono está obligado a pagar auxilio de cesantía hasta el momento en que se presente alguna de las causas legales por las cuales se impone su pago; sin embargo, al otorgar esta liberalidad, se convierte en una condición más beneficiosa para el trabajador, razón por la cual, una vez instaurada la práctica, no puede ser eliminada por el patrono, pues su eliminación conllevaría un indudable perjuicio en las condiciones laborales del trabajador.

**Adelanto
de Cesantía**
DAJ-AE-035-13
Ver además tema:
Costumbre y Derechos
Adquiridos

El patrono cuya práctica reiterada, continua y general de pagar el auxilio de cesantía en condiciones diferentes y más favorables que las establecidas en el artículo 29 del Código de Trabajo, hace constituir a favor de los trabajadores un derecho adquirido incorporado a los contratos de trabajo, toda vez que se tiene como una costumbre jurídicamente relevante al tenor de lo establecido en el artículo 15 del Código de Trabajo. Esta práctica tiene las características de una costumbre laboral, y por lo tanto se convirtió en un derecho incorporado a los contratos de trabajo, de tal manera que para su eliminación requerirá del consentimiento de todos los trabajadores de la empresa.

**Bonificaciones
en el Pago del
Preaviso y Cesantía**
DAJ-AE-169-12

Las bonificaciones constituyen un salario que es percibido en conjunto con el principal, el cual puede ser percibido de forma excepcional o habitual, constituyendo un rubro salarial que el trabajador adquiere de forma concomitante con su salario ordinario, por lo cual y al tomarse en consideración para el cálculo de la liquidación tanto los salarios ordinarios como los extraordinarios que haya devengado el trabajador durante los seis meses anteriores a la terminación de la relación laboral, es que las bonificaciones que se hayan devengado dentro de dicho periodo, deben a su vez de tomarse en consideración; dado que sobre ellas se habría adquirido el derecho a percibir una retribución por el trabajo prestado.

**Cálculo del Auxilio
de Cesantía**
DAJ-AE-082-09

En consecuencia, aunque por omisión legislativa en el texto del artículo 29 reformado por la citada Ley de Protección al Trabajador, en el aparte correspondiente al primer año de la tabla, no se consignó claramente las fracciones superiores a los seis meses, no existe razón alguna para denegar la posibilidad de que el trabajador por cada fracción superior a los seis meses obtenga la indemnización de otro año de labores, pues de lo contrario se estaría eliminando un derecho que concedía la norma anterior, agravado por el hecho que los incisos siguientes contienen ese beneficio.

**Cálculo del Auxilio de
Cesantía Cuando hay
Convención Colectiva
o Reglamento
Interno de Trabajo**
DAJ-AE-073-11

Se podrán cancelar más años de cesantía, cuando se disponga así por Reglamento Interno de Trabajo, Convención Colectiva o cualquier otro instrumento que otorgue a los trabajadores mayores beneficios que los regulados en el Código de Trabajo, pero para ello, las reglas anteriores varían, por cuanto para un trabajador que se le van a reconocer 15 años, deben

calcularse del 1º de marzo del 2001 a la fecha de despido con base el inciso m) del inciso 3 del artículo 29 citado y el resto que quede del 28 o 29 de febrero del 2001 para atrás, conforme al artículo 29 sin modificar, es decir a razón de un mes por año laborado.

Cálculo del Auxilio de Cesantía con Incapacidad DAJ-AE-041-11

Cuando un trabajador ha sido incapacitado dentro del período que comprende los últimos seis meses de la relación laboral, esta situación incide directamente en el cálculo de la cesantía, pues de los seis meses de salarios que se deben considerar para el cálculo, debe entenderse que se excluyen los subsidios percibidos por el trabajador en ese tiempo, de manera que si se presentaron incapacidades, debe “correrse” hacia atrás el cómputo de los seis meses hasta obtener seis meses de salarios para no afectar el promedio salarial mensual. Sin embargo, el cálculo de la cesantía debe sumar los períodos de incapacidad a la antigüedad del trabajador, pues aunque no trabajó, la incapacidad es una causa de suspensión que no afecta la antigüedad y cuenta para estos efectos.

Cobro del Preaviso a Trabajadores que Renunciaron Sin Conceder el Preaviso Correspondiente DAJ-AE-194-12

Si el patrono es el que despide, puede dejar de otorgarle tiempo de preaviso al trabajador, pero a cambio debe cancelarle una cantidad igual al salario que correspondía al plazo del preaviso. Igualmente si es el trabajador el que renuncia, tiene la posibilidad de incumplir con la obligación de trabajar el plazo de preaviso, pero con la misma condición de pagarle al patrono, una cantidad igual al salario correspondiente a los días del preaviso. Esta regla presenta una salvedad, establecida jurisprudencialmente, para los casos en que el trabajador no pueda cumplir con el preaviso porque cuenta con una nueva oportunidad de empleo.

Comisiones DAJ-AE-294-2008

El artículo 164 del Código de Trabajo establece que el salario puede pagarse por mes, quincena, semana, día u hora; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono (comúnmente conocido como “comisiones”). Las comisiones tienen carácter de salario y por ende, deben ser consideradas en el cálculo de la liquidación de los trabajadores. En este sentido, aunque al momento de terminación de la relación laboral, la empresa no haya cobrado las ventas realizadas, lo cierto es que el trabajador laboró ese tiempo, realizó esas ventas y se sabe cuánto le correspondería por concepto de comisión. Por esta razón, el patrono se encuentra obligado a pagar tanto las comisiones cobradas como las no cobradas y por ende, incluirlas en el cálculo de las prestaciones. Si se acostumbra calcular las comisiones al finalizar el mes, cuando se presenta una liquidación el procedimiento deberán adelantarlo para hacer el cálculo de las prestaciones.

Día de Asueto Durante el Preaviso DAJ-AE-116-12

Para que el beneficio de un día de asueto por semana cumpla con su finalidad, debe ser otorgado con goce de salario, el cual le corresponde al trabajador independientemente de que la relación laboral finalice con responsabilidad patronal o sin responsabilidad patronal. Además de ello, por el hecho simple de que la ley no hace distinción alguna en este sentido, no podría de conformidad con el Principio Protector que rige el Derecho Laboral, hacerse excepciones donde la ley no las hace. El día de asueto debe de ser programado bilateralmente entre las partes, buscando consenso en este sentido para que el trabajador disfrute de los días en la forma que lo determina la ley, pues el patrono no debe imponer su decisión perjudicando al trabajador, ni el trabajador debe desvirtuar el poder de dirección que tiene el patrono y el buen desarrollo del servicio que presta.

Embargo de Salario DAJ-AE-262-2005

El artículo 172 establece que el embargo únicamente procede efectuarlo sobre los salarios y no es posible aplicarlo sobre los siguientes supuestos: 1) Vacaciones: lo que el trabajador recibe por vacaciones no disfrutadas en la liquidación es una indemnización y no salario. 2) Aguinaldo: es un beneficio económico anual y por ende no es salario. 3) Preaviso y auxilio de cesantía: el artículo 30 del Código de Trabajo estipula que estos extremos no podrán ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrán ser embargados, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimentarias.

Estado DAJ-AE-007-2009

Con el fin de evitar un enriquecimiento ilícito de los trabajadores en perjuicio del erario público, sí deben los trabajadores de las empresas de capital estatal, devolver los pagos efectuados por concepto de liquidación de prestaciones al momento de ingresar posteriormente a laborar para la Administración Pública, en los supuestos del inciso b) del artículo 586 del Código de Trabajo.

Estado DAJ-AE-231-2008

La tesis sostenida por la Procuraduría, la cual es compartida totalmente por esta Asesoría, concluye que la persona que sea contratada nuevamente por el Estado después de recibir sus prestaciones, debe devolver todas “las sumas percibidas”, no solamente los ocho meses que establece como tope el artículo 29 del Código de Trabajo. Lo anterior con fundamento en que si el beneficio del pago de cesantía que obtuvo el trabajador es superior al previsto por la ley, la devolución del dinero deberá ser equivalente al beneficio percibido, y deberá devolver lo que recibió y no menos de ello, aunque lo recibido sea un beneficio logrado mediante una convención colectiva. No es viable hacer una diferencia que la ley no estableció. En el caso de un exfuncionario que recibió los trece años por concepto de auxilio de cesantía, a razón de un mes de salario por año de trabajo, por lo cual debe esperar trece meses para volver a laborar en una institución del Estado, sea cual sea su denominación o regulación específica o de lo contrario deberá devolver la diferencia en dinero por el tiempo que ha estado sin laborar para el Estado desde el cese.

Incapacidad no se incluye en cálculo de cesantía DAJ-AE-009-2010

Las incapacidades por enfermedad constituyen causas de suspensión de los contratos de trabajo. El período durante el cual el trabajador se encuentra incapacitado, se debe tomar en cuenta para la antigüedad laboral solamente; pero, para efectos de realizar el cálculo de la suma a pagar por concepto de prestaciones, el período de incapacidad se debe excluir del cómputo y se adiciona hacia atrás, en virtud de que lo que se reconoce al trabajador incapacitado son subsidios y no salarios, y sólo estos últimos se toman en cuenta para el cálculo de derechos. Lo anterior no aplica en el caso de la licencia por maternidad.

Jubilación/Preaviso DAJ-AE-69-10

Si el trabajador se acoge al beneficio de jubilación de algún régimen, no le corresponde al trabajador conceder a su patrono el preaviso ni a este exigírselo, como tampoco corresponde a su patrono reconocerle al trabajador suma alguna por este concepto, sino solo el auxilio de cesantía y demás extremos que por ley le corresponden, como lo son: las vacaciones y el aguinaldo.

Liquidación de Extremos Laborales DAJ-AE-324-13

Para el cálculo de cesantía debe tomarse en cuenta el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado ha dicho término. Se debe multiplicar el número de días que corresponda por el salario diario del trabajador, aplicando lo indicado en el artículo 30 del Código de Trabajo. Si el preaviso no es laborado por el trabajador, se calcula con el salario de los últimos seis meses, pero si sí lo labora, se le paga con el salario normal. Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará en cuenta el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante las cincuenta semanas que le dan derecho. El aguinaldo debe calcularlo sumando los salarios percibidos (salarios brutos, tome en cuenta comisiones, horas extras, etc.) desde el 01 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año que se trate, lógicamente, si termina antes su relación laboral, se suma desde el 01 de diciembre indicado hasta la fecha en que labore, el resultado de esa sumatoria la divide entre 12 y ese será el aguinaldo. Cuando se trata de una Servidora Doméstica, al total de la liquidación se le agrega un 50% por concepto de salario en especie.

Ingreso en la Licencia de Maternidad DAJ-AE-142-11

Entre los beneficios legales que se desprenden del régimen laboral, se establece el mantener intacto el salario ordinario de la trabajadora embarazada aún cuando se encuentre en el período de licencia por maternidad, a efecto de mantener estable el ingreso de la trabajadora en los momentos en que por su estado biológico requiere de gastos especiales.

Modalidad de Liquidación Anual para el Personal Docente DAJ-AE-118-11

La práctica que tienen algunas empresas, en el sentido de liquidar todos los derechos anualmente y continuar el contrato inmediatamente, es una práctica contraria a derecho, toda vez que impide al trabajador acumular antigüedad y por ende sus derechos siempre serán inferiores a los que le corresponden si se les calcula con la verdadera antigüedad que mantienen en la empresa. La liquidación anual no es una buena práctica laboral a menos que se desee romper los contratos de trabajo. Un trabajador que renuncia no tiene derecho al pago de la cesantía a menos que exista costumbre en la empresa de hacerlo, o convención colectiva u otro instrumento laboral que así lo disponga.

Muerte de la Persona Trabajadora DAJ-AE-458-2005

De acuerdo con lo señalado en el artículo 85 del Código de Trabajo, sólo a falta de consorte o hijos menores de edad o inhábiles, el Juez de Trabajo está autorizado a entregar las prestaciones a los parientes indicados en el inciso 2), hijos mayores de edad y padres.

Negativa del trabajador que renuncia de dar preaviso DAJ-AE-164-11

Si el trabajador es el que da por terminada su relación laboral y no cumple con el plazo del preaviso, ni tampoco con la indemnización, el patrono no puede de modo alguno rebajárselo de la liquidación que le correspondía (vacaciones y aguinaldo), porque de conformidad con el artículo 84 del Código de Trabajo, el trabajador conserva su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales que le corresponden. De este modo, la única posibilidad que le queda al patrono para cobrar dicho concepto, es el derecho a acudir a la vía judicial, para lo cual cuenta con 30 días hábiles para hacerlo, de conformidad con el artículo 32 del Código de Trabajo.

**Pago Anual
de Cesantía**
DAJ-AE-200-13

Para el reconocimiento del auxilio de cesantía, el artículo 29 del Código de Trabajo establece como factor a considerar la antigüedad laboral, es decir, la duración del contrato de trabajo o de la relación laboral. Partiendo de esto, a la persona trabajadora se le calcula el auxilio de cesantía de acuerdo con los años laborados, posicionándose en el Año correspondiente. Esto para cuando el auxilio de cesantía se indemniza en su totalidad al final de una relación laboral.

Cuando existe el reconocimiento anual de cesantía sin solución de continuidad del contrato de trabajo, entiéndase, cuando la relación no finaliza, ese reconocimiento debe contemplar la antigüedad al momento del pago. De modo que el reconocimiento debe seguir en estricto orden, la tabla del artículo 29 del Código de Trabajo, considerando para su pago el promedio mensual de los últimos seis meses de salario de la persona beneficiada.

**Pago Erróneo
de Preaviso:
No se Puede
Pedir Devolución**
DAJ-AE- 143-11

Si a esos colaboradores se les canceló toda la liquidación de prestaciones, incluido el preaviso, pese a la intención de seguir contando con los servicios de ellos, aunque se haya tratado de un error, el mismo se tiene como buen pago y no se puede exigir su devolución. Asimismo se tiene como una terminación de la relación laboral, de manera que si continúan laborando para la empresa, se tomará como un contrato nuevo y su antigüedad empieza a contar con esa nueva fecha.

Pago de Preaviso
DAJ-AE-072-12

En caso de que el rompimiento de la relación laboral se dé con motivo de la renuncia del trabajador, el preaviso se constituye como un deber suyo a favor del patrono, a efecto que durante ese lapso el patrono encuentre un reemplazo para el puesto del trabajador. En el caso en consulta, el trabajador estaba en toda la disposición de conceder el preaviso, y más bien fue el patrono quien no lo quiso aceptar. En este caso no se puede perjudicar económicamente al trabajador, con dejar de percibir el salario que le correspondía durante el plazo del preaviso, por lo que el patrono deberá pagarle junto con la liquidación el monto correspondiente al preaviso que el trabajador otorgó pero no le aceptaron.

**Pago de Preaviso
a Quien Ejerciera el
Cargo de Presidente
de un Ente Gremial**
DAJ-AE-133-12

No existe relación laboral entre los miembros de una junta directiva y el colegio profesional. En el caso concreto del Presidente del órgano colegiado, se indica que el mandato no surge de un acuerdo de voluntades ni de un concurso de idoneidad, sino que procede de una elección gremial para un plazo determinado. Esto se confirma con el hecho de que el Presidente es normalmente el representante legal, judicial y extrajudicial de la corporación. Ejerce entonces, un cargo de dirección, por lo que, en ese ámbito, su actividad está sujeta al Derecho Público, tomando en cuenta las potestades públicas que a la estructura directiva de un colegio profesional le confiere el ordenamiento jurídico. Está ausente el elemento característico y diferenciador de la relación laboral, la subordinación jurídica, en las labores a cargo de un Presidente de un Colegio Profesional, salvo prueba en contrario o legislación ordinaria que dispusiera otra cosa. De manera que es nuestra posición que el pago de preaviso no corresponde, así como ninguno de los extremos laborales que se cancelan durante la vigencia de una relación laboral.

Pensión Alimentaria
DAJ-AE-177-2001

De conformidad con lo que señala el artículo 30, inciso a) del Código de Trabajo, se puede rebajar la pensión alimentaria del preaviso y de la cesantía, aplicándole el embargo en un 50% de los montos correspondientes y por supuesto siempre que medie orden judicial expresa respecto a este rubro.

**Persona
Trabajadora
Interina**
DAJ-AE-089-2009

El pago del preaviso y la cesantía proceden únicamente dentro de ciertas condiciones específicas, para el caso en consulta, la jurisprudencia ha sido reiterada al afirmar que para los interinos el pago de estos extremos laborales procede únicamente en el supuesto de que los nombramientos se extiendan por períodos superiores a un año.

Plazo para Pagar
DAJ-AE-166-2008

El Código de Trabajo no establece expresamente un plazo para pagar las prestaciones, lo cual nos lleva a concluir que el trabajador tiene derecho a retirar su liquidación a partir del mismo día en que finaliza la relación laboral, sea que el patrono está en la obligación de pagar las prestaciones en un solo tracto el día en que termina el contrato de trabajo o a lo sumo en el pago inmediato siguiente. Así las cosas, será el trabajador, quien voluntaria y expresamente conceda al patrono una semana, quince días o un mes, según lo disponga, para que haga el pago respectivo.

**Plazo para
Reclamar**
DAJ-AE-264-2008

De acuerdo con los artículos 602 del Código de Trabajo y la Jurisprudencia de nuestros Tribunales, los derechos para reclamar las sumas que un patrono pueda adeudar a un trabajador no prescriben, mientras se mantenga vigente la relación laboral y una vez concluida, tendrá un lapso de un año para presentar los reclamos correspondientes en la vía judicial, donde podrá acudir de forma gratuita, sin necesidad de representación de un profesional en derecho y podrá presentar su denuncia de forma verbal o escrita.

**Plazo para
Reclamar: Plazo
para Pagar**
DAJ-AE-234-2008

De conformidad con el artículo 602 del Código de Trabajo, el trabajador tiene un plazo de un año para reclamar cualquier derecho proveniente de su contrato, incluidas las prestaciones, a partir del día siguiente de terminado el contrato de trabajo, lo que significa que para el patrono no existe plazo alguno, más bien con dicho artículo se establece la obligación para el patrono de cancelar las prestaciones el mismo día en que da por terminado el contrato de trabajo.

**Preaviso y
Día de Asueto**
DAJ-AE-285-13

Podría justificarse la fijación de un período de preaviso superior al mes, si ambas partes acuerdan hacerlo, ante este supuesto, el goce del día de asueto, también se extendería, para ser disfrutado una vez por semana, mientras dure el período de preaviso. Si el trabajador logra conseguir una nueva fuente de empleo, antes de finalizar el preaviso convenido, podría dejar sin completar el preaviso establecido por el patrono, sin necesidad de pagarle a éste el monto correspondiente al tiempo que falte por completar. Si el patrono decide renunciar al preaviso que el trabajador le concede, deberá cancelarle el monto de la diferencia del plazo al que renuncia.

**Preaviso y
Liquidación Ante
Nueva Contratación**
DAJ-AE-168-13

Si se va a dar la rescisión del contrato de trabajo con responsabilidad patronal, debe realizarse el pago de aguinaldo, vacaciones, cesantía y el otorgamiento del preaviso que corresponda tal como lo establece la ley, aun cuando exista una “promesa” de una nueva contratación en la misma empresa inmediatamente después de la ruptura de la relación anterior, esto en virtud de que la nueva contratación puede darse o no, pues bien podría el trabajador afectado no aceptar la nueva oferta, o el patrono no realizar el nuevo contrato

Prestaciones
DAJ-AE-133-2008

De acuerdo a nuestra legislación laboral, en el caso de despido con responsabilidad patronal, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones laborales, entendiendo por ellas: auxilio de cesantía, preaviso, vacaciones y aguinaldo. Si el trabajador renuncia o es despedido sin responsabilidad patronal le corresponderá únicamente vacaciones y aguinaldo, además de los otros extremos laborales que el trabajador no haya recibido al momento de la terminación.

Prestaciones
DAJ-AE-634-2006
Ver además: DAJ-
AE-631-2006.

Es viable legalmente el pago de prestaciones legales mediante transferencia electrónica o depósito bancario. No obstante, aunque esto sea posible legalmente, no es lo más recomendado para el patrono, ello por cuanto, en materia laboral, la carga de la prueba está a cargo del patrono, y en estos casos de pago mediante depósito o transferencia bancaria, no existe desglose del salario, así como tampoco se explica con claridad, los conceptos que el patrono está liquidando como pago de prestaciones laborales.

**Prestaciones
Funcionario
Público Interino**
DAJ-AE-178-12

Los interinos que tienen nombramientos superiores a un año, aun cuando se da el cese de sus funciones, tienen el derecho al pago de sus prestaciones laborales, por tratarse de normas estatutarias que rigen en el sector público.

**Prohibición de
Deducciones**
DAJ-AE-277-13

Nuestro ordenamiento jurídico (Código de Trabajo), no permite que al trabajador se le hagan deducciones de su liquidación laboral, salvo que se le haya hecho al trabajador algún pago en exceso. Si el trabajador había contraído deudas con su patrono sólo podrán ser deducidas de su salario mientras se mantenga la relación laboral y en la proporción en que el mismo sea embargable, salvo que se trate de pagos recibidos en exceso, en cuyo caso, el patrono podrá rebajarlos en un mínimo de cuatro períodos de pago, o puede rebajarlo de la liquidación de prestaciones, lo que quiere decir, que cualquier otro tipo de deudas, no podrán ser rebajadas de las prestaciones.

**Recargo de
Funciones: C.C.S.S**
DAJ-AE-109-2010

Siguiendo la tendencia del Derecho Laboral en el sentido de proteger a la parte más débil de la relación laboral, como lo es el trabajador, se considera que cuando a éste se le recarga el trabajo y en virtud de ello asume funciones más complejas, debe pagársele el salario del puesto de categoría superior que desempeña. Es decir, que siendo justo que un trabajador asuma más obligaciones y responsabilidades que las convenidas contractualmente, lo lógico es que cuando ello suceda, y estando obligado a dar un rendimiento eficaz, se le retribuya conforme a la categoría del puesto que en realidad está ejecutando, ya que por lo general no se trata de una simple colaboración esporádica sino de un verdadero esfuerzo adicional

con mayor grado de responsabilidad. En virtud de lo anterior, el trabajador tiene derecho de ser remunerado conforme a la categoría del puesto que desempeña, y si el patrono no lo hace de esa forma, puede reclamarle su pago en cualquier momento mientras esté vigente la relación laboral, y una vez finalizada posee el plazo de un año para gestionar su cobro.

Renuncia
DAJ-AE-003-2009

En el caso de renuncia motivada por justa causa, el trabajador tiene derecho al pago de vacaciones y aguinaldo proporcional, así como al pago del preaviso y el auxilio de cesantía, una vez que agote las diligencias y vías necesarias para dar por terminado el contrato con responsabilidad patronal. Pero si se trata de una renuncia pura y simple, en la que media la voluntad del trabajador, éste tiene derecho a vacaciones y aguinaldo proporcionales.

**Renuncia: No
Deducciones**
DAJ-AE-189-12

Si el trabajador renuncia a su empleo, debe avisar con anticipación a su patrono, según los términos de ley; y si omite la obligación de dar el preaviso al patrono en tiempo y no le paga la indemnización correspondiente, el patrono podrá acudir a la vía judicial para su cobro, pero nunca puede rebajar lo adeudado de la suma correspondiente a las vacaciones o aguinaldo, puesto que ambos beneficios no pueden ser objeto de deducciones de ningún tipo.

**Rompimiento al
Tope de Auxilio
de Cesantía**
DAJ-AE-018-11

En nuestro sistema legal, en el ámbito privado, se ha aceptado que el rompimiento al tope de auxilio de cesantía, se fundamente en normas consensuadas o establecidas unilateralmente, como el laudo arbitral, el arreglo directo, la convención colectiva, el reglamento interno de trabajo o la costumbre y práctica patronal reiterada.

**Tope de Pago
de la Cesantía**
DAJ-AE-195-09

Si el patrono otorga pagos parciales de cesantía, lo hace de buena fe y por tanto se tiene como buen pago, y, por otra parte, el trabajador lo recibe conforme y también de buena fe, considerando que no es un pago que le correspondía en esas circunstancias y momento. Por esta razón no se justificaría que una vez finalizado el contrato de trabajo, el patrono tuviera que repetir lo pagado, en el sentido de que tuviera que actualizar el cálculo conforme el último salario y pagar alguna diferencia. No existe disposición legal que obligue al patrono a realizar pagos parciales de auxilio de cesantía a sus empleados, por lo que tampoco hay regulación sobre el modo de pago.

PRINCIPIO DE EXTRATERRITORIALIDAD

**Cargas Sociales:
Impuesto sobre la
Renta**
DAJ-AE-361-2008

Los funcionarios de una misión internacional, con nacionalidad distinta a la costarricense, en cuyos contratos de trabajo se establezca que se rigen por la legislación de otro país y se encuentren acreditados con esa condición ante el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, no estarán sometidos a la legislación laboral costarricense y por ende se encuentran exentos de la obligación de pagar las cargas sociales e impuesto sobre la renta sobre su salario.

Misión Diplomática
DAJ-AE-062-2010

Si una misión diplomática, de manera totalmente voluntaria decidió renunciar a su extraterritorialidad, sujetándose a las normas costarricenses y no a las propias de su país, las deducciones aplicables al salario de los trabajadores deben ser solamente las que establecen nuestras leyes.

Misión Diplomática DAJ-AE-478-2005

La extraterritorialidad es una ficción jurídica que considera los edificios de las delegaciones diplomáticas y los buques de guerra como pertenecientes al territorio de la nación que representan y sometidos a sus leyes, aun estando en realidad enclavados en suelo extranjero o en aguas de otra potencia. Por esta razón no quedan sometidos a las leyes civiles ni penales del país extranjero. Por esto, tratándose de las embajadas radicadas en Costa Rica, estas no están obligadas a acogerse a la legislación laboral que nos rige.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

VIH SIDA DAJ-AE-065-11

En caso que un trabajador resulte contagiado con el VIH SIDA, podemos concluir que a favor de estos trabajadores que padecen esta enfermedad podría existir un fuero más de protección, toda vez que las prohibiciones contenidas en la legislación son de tal envergadura que permiten llegar a esa conclusión. El patrono tiene la obligación de garantizar el trabajo de la persona afectada, lo cual implica que no podrá aislarlo, hostigarlo, menospreciarlo ni invisibilizarlo, mucho menos despedirlo. Deberá procurar el cambio en las condiciones de trabajo para el mejor desempeño de las funciones, para lo cual debe contar con el criterio médico respectivo.

PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Principio de Primacía de la Realidad DAJ-AE-677-2006 Ver además: DAJ- AE-013-2006.

En materia laboral, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente, desde el punto de vista jurídico. Por esta razón, el contrato de trabajo ha sido llamado contrato-realidad, dado que tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica, y no lo pactado, aceptado expresamente por las partes.

PRINCIPIO PROTECTOR

Principio Protector DAJ-AE-335-2006 Ver además: DAJ- AE-256-2006, DAJ-AE-330-2001, DAJ-AE-130-2005 y DAJ-AE-293-2005.

Ante la aplicación de una de las reglas del principio protector del derecho laboral, que se refiere a la norma de “la condición más beneficiosa”, en virtud de la cual supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable para el trabajador, de tal suerte que la modificación que se introduzca debe ser para ampliar y no para disminuir los derechos de aquel, ya que si el trabajador en algún aspecto goza de una protección superior, ésta modificación resulta inoperante.

R

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Amenazas
DAJ-AE-226-13

Bajo ninguna circunstancia es admisible que un patrono o representante de éste ejerza acciones intimidatorias o amenazantes contra las personas trabajadoras. La relación laboral se rige bajo el principio de buena fe, y otros como la equidad, justicia, solidaridad, en fin, todos los valores consagrados en la Constitución Política en el Capítulo de Garantías Sociales. En tal sentido, se prohíbe a los patronos “Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley”, de acuerdo al artículo 70 inciso i) del Código de Trabajo. Como prohibición que es, en caso de demostrarse, puede caber la prevención de un Inspector de Trabajo y, en caso de no cambiarse, la denuncia ante los Tribunales de Justicia por parte de este Ministerio, a través del Director Nacional de Inspección. Así que si las amenazas siguen, puede denunciar tal actuación en la Inspección de Trabajo correspondiente a la localidad donde está localizado su centro de labores. Las amenazas en caso de ser materializadas resultarían en actuaciones improcedentes legalmente, por cuanto un cambio de puesto en este caso, se vería como una acción sancionadora y, por tanto, que menoscaba sus derechos. Aquí sí se estaría ante un *lus Variandi Abusivo*, pues el cambio podría traer como consecuencia una modificación en su jerarquía y, eventualmente, en su salario. Como pudo notar en los párrafos introductorios, ante esto la persona trabajadora tendría la opción de solicitar a su patrono el cese de los efectos generados por el cambio, como el pago de prestaciones legales en forma completa o la denuncia ante la misma Inspección de Trabajo, por un ejercicio abusivo del *lus Variandi*.

**Confidencialidad
y Competencia
Desleal: Definición**
DAJ-AE-266-13

La revelación de los secretos comerciales o profesionales, aunque no lleve consigo lucro, representa una pérdida de prestigio, por desaparecer su exclusividad, y un perjuicio económico para la empresa, que bien puede provocar el despido justificado. La competencia desleal se entiende como la práctica de un trabajador que de modo fraudulento a intervalos de su jornada, o en forma abusiva al margen de ella, se entrega a la producción de iguales artículos o al desempeño de idénticas actividades que los de la empresa a que está subordinado y de la que recibe retribución, con beneficio lucrativo para él y pérdida de clientela o utilidades para aquélla. Salvo que se trate de “conocimientos que constituyen secretos industriales o comerciales, por no estar difundidos entre los potenciales interesados y ser conservados en forma confidencial”, la fidelidad con la empresa, en los dos aspectos enunciados, se mantiene mientras esté vigente la relación laboral.

Debido Proceso
DAJ-AE-010-2014

Todo trabajador se encuentra en la obligación de ejecutar el trabajo según la dirección que el patrono le indique, debiendo este de realizar el mismo con el cuidado y esmero apropiados en aras de conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le faciliten para el trabajo y con ello evitar incurrir en faltas graves que puedan ser causales para un despido sin responsabilidad patronal, por los daños materiales que se pudieren ocasionar de forma intencional a las herramientas, materiales o demás objetos relacionados con el trabajo. Asimismo, es procedente advertir que todo patrono con antelación a atribuir una responsabilidad disciplinaria y económica a sus trabajadores, debe de tener por acreditado que la presunta falta fue cometida por estos.

**Debido Proceso:
Amonestación por
Incumplimiento
de Metas**
DAJ-AE-272-13

En cuanto a las amonestaciones por no cumplir metas indicamos, en toda relación laboral el trabajador está en la obligación de cumplir con las labores contratadas con intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos. No obstante, el no cumplir metas en sí mismo no está previsto, en forma expresa, como una de las causales de sanciones, solo el despido está contemplado en el artículo 81 del Código de Trabajo como sanción; sin embargo, en la relación laboral se pueden dar situaciones que reúnen ciertas características que sustenten una sanción, pero cuando a un trabajador se le quiera aplicar esta, debe concedérsele el debido proceso, es decir debe indicársele expresamente la falta que se le achaca, aportando suficientes pruebas que sustenten la sanción y lo más importante, darle la oportunidad de que se defienda. Para poder sancionar (amonestar) el no cumplir con las metas de trabajo, es necesario que éstas se hayan establecido con base en parámetros razonables, lógicos y aplicables en los casos concretos, el no cumplir con metas se puede dar cuando opera una disminución de la eficiencia normal del trabajador, pero a esta conclusión solo se puede llegar cuando es posible establecer parámetros de eficiencia anteriores del trabajador con estudios de productividad reales.

**Diferencia
Entre Ausencia
y Abandono
de Trabajo**
DAJ-AE- 234-12

Las ausencias injustificadas al trabajo y el abandono del trabajo, constituyen dos figuras distintas con efectos distintos, al ser que en la primera lo que el trabajador incurre es en la no presentación al trabajo, ya sea desde el inicio de la jornada de trabajo o bien a una particular fracción de la jornada de trabajo, en cambio el abandono del trabajo, se produce por el retiro del trabajador del trabajo de forma injustificada y sin permiso del patrono o bien la dejación en la ejecución de las labores contratadas sin motivo alguno, el abandono de trabajo requiere que el trabajador se haya presentado a laborar y que de manera injustificada se haya ausentado, las ausencias no son abandono de trabajo, son simples ausencias al trabajo por lo que no es procedente igualarlas.

**Facultad de
Vigilancia y Derecho
de Intimidad**
DAJ-AE- 229-13

Se debe tratar de encontrar un punto intermedio, el cual permita a la parte patronal ejercer sus facultades de vigilancia sin vulnerar los derechos constitucionales de los trabajadores. A fin de evitar que se produzcan violaciones de los derechos a la intimidad y del secreto de las comunicaciones electrónicas, procurando así la coherencia normativa entre los derechos del patrono y del trabajador. El principio debe ser que el empleador establezca con absoluta claridad y transparencia el uso que debe dársele a la herramienta; de lo contrario, deberá respetar las comunicaciones realizadas en el correo de la empresa. Sobre la recopilación de la prueba, debemos recordar que el patrono no puede revisar la computadora o correo electrónico

cuando quiera ni de cualquier forma, pues está el derecho a la privacidad de correspondencia, de manera que cualquier intromisión debe hacerse con autorización del trabajador y hacer la revisión estando la persona presente. Si no se hace de esta forma, se corre el peligro de que se declare espuria la prueba y no se sostenga una decisión patronal de despido.

**Investigación
Administrativa
en Sector Público**
DAJ-AE-225-13

En el sector público, una investigación preliminar no pretende la realización exhaustiva de actuaciones investigativas, sino la recopilación de prueba suficiente, individualización y precisión de actuaciones, definición de normativa infringida, en general, una línea clara y precisa que guiará al órgano de investigación que defina el representante patronal llamado a sancionar a tramitar el procedimiento. Ahora bien, si lo que le corresponde realizar a su persona es una investigación administrativa solo que llamada investigación preliminar, con el fin de que el patrono se forme un criterio objetivo para tomar una decisión, con base en las probanzas que ustedes logren recopilar, es conveniente que tome la declaración del presunto responsable y dé audiencia a este de los posibles testimonios y documentación existente, a fin de que pueda manifestar lo que desee. Esto es para otorgar el derecho de defensa al responsable, antes de la decisión final.

**Obligación del
Trabajador de
Avisar Ausencias**
DAJ-AE-138-12

En buena práctica y en virtud de los principios de razonabilidad y buena fe que caracterizan al Derecho del Trabajo, el trabajador debe al menos comunicar a su patrono del impedimento que tiene para asistir a alguna actividad relacionada con su trabajo. Las empresas o instituciones pueden contar con otros mecanismos además de las incapacidades que permitan justificar una ausencia al trabajo. Adicionalmente, un trabajador no está en la obligación de asistir a reuniones de trabajo si no son durante la jornada laboral y aún más cuando existe un impedimento por parte del trabajador.

**Plazo de
Prescripción**
DAJ-AE-126-2012

En caso de existir un procedimiento interno de investigación, o un proceso administrativo, el plazo de prescripción regulado en el artículo 603 del Código de Trabajo, no empezaría a correr desde la comisión de la falta ni desde que el patrono tuvo conocimiento de esta, sino desde que termina dicha investigación y se pone en conocimiento de su resultado al funcionario y a quien deba aplicar la sanción.

**Plazo de
Prescripción en
la administración
Pública**
DAJ-AE-122-2013
Ver además DAJ-
AE-126-2012

En la Administración Pública, el plazo de prescripción se empieza a contar hasta que se obtenga el resultado de la investigación administrativa y se ponga en conocimiento del Jefe o de la persona con autoridad para aplicar la sanción, obviamente cuando no han existido atrasos injustificados para emitir ese resultado. La Administración debe contar con el plazo de un mes para incoar la investigación de los hechos endilgados al funcionario, una vez que tenga conocimiento calificado de los mismos. Se produce la caducidad del procedimiento administrativo, en caso de que durante su tramitación, éste se paralice por más de seis meses por causas atribuibles al interesado que lo promovió o a la Administración que lo haya iniciado.

**Procedimiento
de Aplicación de
Sanciones**
DAJ-AE-134-2012

El procedimiento de sanciones aplicado en la empresa, fue de la sanción más leve y de ahí en aumento cada vez que hubo una nueva falta, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa. El mismo dispone que la suspensión sin goce de salario se debe aplicar “una vez que se haya oído al interesado y a los compañeros de trabajo que él indique”, es decir se requiere que se cumpla con el debido proceso. Una vez cumplido este debido proceso, si se demuestra indubitablemente que el trabajador cometió la falta, se podrá sancionar, aplicando en este caso las sanciones que dispone el Código de Trabajo.

**Procedimiento
para Sancionar
Abandono
de Trabajo**
DAJ-AE-113-11

Se puede despedir sin responsabilidad patronal por abandono de trabajo, pero para ello no basta con que se incurra en la falta una sola vez, sino que para efectos de asegurarse un comportamiento debido, se recomienda que el patrono gire la prohibición expresa de efectuar juegos de azar durante la jornada de trabajo o cualquier otra actividad que implique abandonar la labor, deberá indicarse además que si no acata la instrucción, y dependiendo de la gravedad de la falta, se podrá imponer una amonestación previa y si reincide en un lapso no mayor a tres meses, podrá proceder al despido aplicando el artículo 81 en concordancia con el 72, ambos del Código de Trabajo.

Prueba Ilegal
DAJ-AE-119-09

No se puede fundamentar un despido en una prueba obtenida ilegalmente, mediante la filmación de una cámara de seguridad. En especial porque aunque hayan indicios de actitud sospechosa por parte de las trabajadoras, no se determina a ciencia cierta el robo alegado.

Prueba de Polígrafo
DAJ-AE-039-12
Ver además: Tema
Derechos Laborales:
Polígrafo

No es posible que el patrono responsabilice de antemano a un trabajador por la pérdida o robo de mercadería ni con fundamento únicamente en una prueba de polígrafo. Debe instaurarse un procedimiento interno de investigación en la empresa, dándole la oportunidad al trabajador de defenderse y respetando el debido proceso, y en el que se llegue a comprobar la responsabilidad del trabajador en la falta cometida, en cuyo caso se podrá proceder con los rebajos salariales siguiendo el procedimiento de embargo establecido en los artículos 36 y 172 del Código de Trabajo o bien si aplica proceder con el despido sin responsabilidad patronal, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho únicamente al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

**Rebajo de
Ausencias de los
Días de Vacaciones
del Trabajador**
DAJ-AE-200-11

El artículo 160 del Código de Trabajo faculta al patrono a proceder con el rebajo de las ausencias injustificadas de las vacaciones del trabajador, como una medida correlativa con la que se pretende que el patrono no vea afectado su patrimonio por haber pagado el salario de un día en el que el trabajador no prestó sus servicios de forma injustificada. El trabajador no tiene derecho de recibir su salario sin la correlativa prestación del servicio y consecuentemente no sería válido pensar que el trabajador ejecute sus labores sin que se le pague el salario.

**Rebajo de
Dinero Requiere
Debido Proceso**
DAJ-AE-205-12

El patrono podría proceder con el rebajo únicamente después de contar con un procedimiento interno de investigación en la empresa, dándole la oportunidad al trabajador de defenderse y respetando el debido proceso, y en el que se llegue a comprobar indudablemente la responsabilidad del trabajador en la falta cometida, en cuyo caso se podrá proceder con los rebajos salariales siguiendo el procedimiento de embargo establecido en el artículo 172 del Código de Trabajo.

Rebajo Ilegal DAJ-AE-119 -10

Es total y absolutamente ilegal que la empresa sancione a los trabajadores por reclamar el pago de un periodo laborado, y aún más que ello sea con la suspensión de salario de “hasta ocho días”. Lo anterior por cuanto, la suspensión es procedente cuando la empresa tiene un Reglamento Interno de Trabajo, debidamente aprobado por este Ministerio y revisado el registro de Reglamentos que posee esta Dirección, la empresa no posee ese instrumento disciplinario. En razón de lo mencionado es que los trabajadores que fueron suspendidos tienen derecho a que la empresa les reintegre el monto de los días que estuvieron suspendidos.

Reglamentación y Uso de Facebook DAJ-AE- 225-13

La información subida al Facebook de una persona trabajadora puede ser utilizada como prueba para una posible sanción disciplinaria, siempre que: 1- La empresa haya dictado las directrices internas que adviertan sobre las conductas prohibidas en el uso de las redes sociales que puedan afectar a la empresa, teniendo cuidado que estas directrices no reflejen abuso de ese poder de dirección. Para ello se deberá utilizar los principios de razonabilidad, racionabilidad, actualidad y proporcionalidad entre la falta y la sanción. 2- Estas directrices hayan sido comunicadas a todo el personal y conservar el recibido por escrito por parte del(a) trabajador(a). 3- El empleador haya obtenido de manera legítima la prueba de la falta, en un acceso público que el propio trabajador haya compartido, o cuando el empleador tenga acceso por voluntad del(a) propio(a) trabajador(a) y con conocimiento de éste. O sea, Que el empleador tenga acceso a la información del Facebook del trabajador porque éste de manera voluntaria así lo incluyó como “amigo” o le otorgó algún derecho a compartir su privacidad en la red social. 4- Que la prueba obtenida constituya una de las causales de justo despido que establece el artículo 81 del Código de Trabajo lo cual deberá analizarse en cada caso concreto. 5- Si el uso del Facebook se hace en horas laborales y el patrono puede demostrarlo fehacientemente, podría constituir abandono de trabajo y se podría sancionar al trabajador de acuerdo con el inciso i) del artículo 81 del mismo Código, con amonestación escrita la primera vez, o con el despido sin responsabilidad patronal la segunda vez o siendo la primera vez pero en circunstancias donde ese abandono de trabajo implica de por sí la gravedad de la falta, lo cual de igual forma deberá analizarse en cada caso particular.

Restitución de Faltante de Dinero y Amonestación DAJ-AE-112-11

Se considera que es procedente la amonestación aun y cuando el trabajador restituya el faltante de dinero, por cuanto demostrada la responsabilidad de ese trabajador, es evidente que lo más importante no es la magnitud del menoscabo patrimonial, sino el hecho del faltante en sí mismo, lo cual trae aparejado la pérdida de confianza del patrono hacia el empleado y por ende procede la amonestación, e incluso ante la reiteración el despido sin responsabilidad laboral. Las faltas se deben acumular al menos durante 3 meses consecutivos, salvo que durante un mismo mes el trabajador incurra constantemente en la falta y haya sido amonestado las mismas veces por escrito, caso en que procede el despido sin responsabilidad patronal. Todo después de comprobar que el trabajador cometió efectivamente la falta, pues de lo contrario no cabe sanción.

Sanciones sin Goce de Salario Deben Provenir de Reglamento Interno de Trabajo DAJ-AE-106-12

La empresa no puede aplicar sanciones de suspensión sin goce de salario, si no cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo debidamente aprobado por este Ministerio.

REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIOS

**Reglamento
Autónomo
de Servicios**
DAJ-AE-161-2006

Son abundantes los criterios emanados de la Sala Constitucional en el sentido de que tratándose de la administración pública, imperan criterios publicistas en torno a la relación con sus servidores, de forma tal que no cabe aplicar disposiciones laborales cuando debe prevalecer el interés público, lo que significa que no tiene competencia el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la calificación de legalidad de la reglamentación interna que debe darse en los entes regidos por el Derecho Administrativo. Siendo así, el reglamento autónomo de servicios no estaría sujeto a la aprobación del Ministerio de Trabajo, pues el jerarca en cada institución está facultado para hacerlo y ponerlo en vigencia una vez que sea publicado en el Diario Oficial.

**Reglamento
Autónomo
de Servicios**
DAJ-AE-208-2008

De conformidad con los criterios de la Procuraduría General de la República y la Sala Constitucional el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, carece de competencia para revisar y aprobar los reglamentos autónomos de servicios.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**Disposición
patronal, no
obligatoria**
DAJ-AE-218-2008

Queda claro que los reglamentos internos de trabajo, son una disposición patronal en aras de regular las condiciones laborales, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias. Es un complemento de los contratos individuales o colectivos de trabajo; no obstante no existe obligación legal para el patrono de establecerlo.

**Aplicación a
una parte de
los trabajadores**
DAJ-AE-029-2005

Es procedente que una empresa tramite un reglamento para una parte de su empresa, con la posibilidad de que en el futuro pueda ampliar la cobertura del mismo a otros departamentos o a toda la empresa mediante la reforma correspondiente y siguiendo los procedimientos establecidos en el Reglamento de Reglamentos, lo que no sería posible es que una empresa tenga varios reglamentos aprobados a la vez.

**Prerrogativa
patronal**
DAJ-AE-486-2006
Ver además: DAJ-
AE-167-2006 y DAJ-
AE-450-2005

El reglamento interno de trabajo, es prerrogativa patronal, sea que los trabajadores no pueden exigir su tramitación, ni su negociación pues las sanciones o incentivos, que en él se contemplan son por iniciativa del patrono, a menos claro está, que se establezcan dentro del mismo condiciones contra la ley o que siendo legales no se ajustan a las establecidas en la realidad contractual, con lo cual los trabajadores tienen derecho a oponerse en el momento oportuno dentro de la tramitación ante la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS.

RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR

Salario: Rebaja
DAJ-AE-279-2006

Pueden existir tres grados de responsabilidad tratándose de accidentes de tránsito y dependiendo de éstos, el trabajador estaría obligado a cubrir total o parcialmente los daños ocasionados. Si el accidente es consecuencia de la negligencia del patrono, en cuanto al mantenimiento del vehículo, éste deberá cubrir totalmente los gastos; mientras que en el caso del trabajador, habrá que determinar si su conducta es culposa o dolosa, a efecto de determinar su eventual responsabilidad pecuniaria.

RIESGO DE EMPRESA

Disminución Temporal de la Jornada de Trabajo DAJ-AE-224-2008

Cuando hechos ajenos a los trabajadores de la empresa, traen como consecuencia el cierre de la empresa por uno o más días a la semana (disminución de jornada) –por estar en temporada baja–éstas se imputan al empleador por ser un riesgo de empresa. Deberá la persona empleadora seguir pagando la remuneración salarial a los trabajadores, con sustento inciso g) del artículo 69 del Código de Trabajo.

Riesgo de Empresa DAJ-AE-185-2008

Indistintamente de las horas contratadas ordinariamente, los contratos son, por lo general, por tiempo indefinido en cuanto a su duración. Aunque la empresa no tenga un horario fijo, debe mantener reglas mínimas de orden y ubicar los horarios dentro de las jornadas legales permitidas. Además es importante que la empresa se organice de tal forma, que puedan prevenir las circunstancias que se presentan en temporadas altas, cuando hay falta de materia prima, etc. Cuando existan problemas de la empresa, originados por baja producción, falta de materia prima, incumplimiento de los proveedores etc., se está en presencia de un típico riesgo de empresa que debe correr a cargo de los empresarios.

RIESGOS LABORALES

Accidente de Trabajo DAJ-AE-017-2009

El artículo 196 del Código de Trabajo reconoce claramente como riesgo de trabajo aquellos accidentes que se presenten antes y después de la jornada ordinaria, por lo tanto, si en alguno de los trayectos usuales de su domicilio al trabajo o viceversa, surge un accidente que afecte a los trabajadores, este se considera riesgo de trabajo y estaría cubierto por una póliza de riesgo profesional que actualmente administra el Instituto Nacional de Seguros. Cuando una empresa tiene jornada fraccionada y los trabajadores en ese tiempo se trasladan a su casa a descansar y tienen un accidente en ese trayecto; este accidente debe considerarse dentro de lo que se estipula en el inciso a) del artículo supra citado.

Deber de Comunicar un Accidente Laboral DAJ-AE-005-14

La obligación de dar aviso ante el Instituto Nacional de Seguros sobre el acaecimiento de un accidente es del patrono quien no puede eximirse por la falta de comunicación por parte del trabajador. Se recomienda la implementación de un Reglamento Interno de Trabajo, avalado por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, mediante el cual se regulará como una obligación de todo trabajador el tener que reportar ante su patrono o ante quien lo represente en la dirección del trabajo, de los riesgos de trabajo que acontezcan y de los cuales no pudiere tener conocimiento inmediato el patrono por no tener un contacto inmediato y directo con estos trabajadores.

No Suscripción de Póliza es Falta Grave del Patrono DAJ-AE-106-12

La suscripción de póliza de riesgos de trabajo es una obligación del patrono y la no suscripción de la misma podría hacer incurrir en una falta grave al patrono, y por consiguiente el trabajador de conformidad con el artículo 83 inciso g) podría solicitar ante un Juez de Trabajo, la terminación de su contrato de trabajo con responsabilidad patronal.

**Reinstalación
de Trabajador
Accidentado**
DAJ-AE-042-11

Ante el acaecimiento de un infortunio del trabajo se da una separación temporal del trabajador de sus actividades, la cual se mantendrá hasta que se dé la declaratoria de alta médica al trabajador, con o sin fijación de impedimento. Si dicha declaratoria médica establece que el servidor se encuentra en capacidad de trabajar, el patrono está obligado a reponerlo en su trabajo habitual. Si el trabajador se viera imposibilitado a desempeñar con normalidad el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, el patrono deberá tratar de reinstalar al trabajador en otro puesto diferente que se encuentre acorde a las nuevas capacidades, siempre que ello sea factible, para lo cual puede efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. Ante la imposibilidad de reinstalación, se da la posibilidad al patrono para que separe al trabajador al que le hubiera ocurrido un riesgo de trabajo, para lo cual deberá pagarle a éste las prestaciones legales correspondientes.

**Trabajador
Accidentado
No Asegurado**
DAJ-AE-042-11

Existe una obligación, por parte del patrono, de proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales; pero cuando éste se accidenta y el patrono no lo ha asegurado, la indemnización por incapacidad, estará a cargo del Instituto Nacional de Seguros, que luego planteará la demanda contra el patrono incumplidor ante los tribunales, para que los gastos en que incurrió sean cubiertos

S

SALARIO

Anualidades DAJ-AE-461-2005

Las anualidades son parte de la remuneración del trabajo que se presta en la relación laboral. Cuando un trabajador disfruta de este beneficio, el salario automáticamente se eleva, pues el mismo comprenderá el rubro por salario mínimo más el aumento por cada año transcurrido al servicio de la empresa. Para todos los efectos legales, el patrono debe tener el cuidado, que el reconocimiento de las anualidades, se incluya como parte integrante del salario. Es decir, se tendrá en cuenta para las indemnizaciones legales como vacaciones, preaviso, anualidades, auxilio cesantía, etc.

Anualidades: Sector Público DAJ-AE-004-2008

Las anualidades son incentivos laborales que se le otorgan al trabajador, y se conceden en razón del tiempo de servicio brindado, estas deben entenderse como el reconocimiento a la acumulación de experiencia a través de los años de servicio para el Estado.

Atraso en Pago de Salario DAJ-AE-097-11

Independientemente de la modalidad de pago que aplique el patrono, la empresa está obligada a pagar los salarios a los trabajadores en los días convenidos. Sin embargo, de conformidad con el artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo, la práctica ilegal de no pagar en tiempo el salario convenido, constituye causa justa que permite al trabajador dar por terminado el contrato de trabajo con derecho al pago de las prestaciones de ley, sean auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo proporcional, previa autorización de un juez laboral. En el caso expuesto, la trabajadora puede acudir a los Tribunales a demandar la ruptura del contrato de trabajo con responsabilidad laboral, y será en esa instancia donde se determine si procede o no la indemnización de preaviso y cesantía, si ustedes sostienen que la trabajadora renunció, pueden liquidarle solamente las vacaciones y aguinaldo, y esperar a que los Tribunales decidan lo que corresponde.

Aumento Legal o por Costumbre DAJ-AE-140-09

El patrono no puede pagar un salario inferior al mínimo legal establecido, pero si lo que paga es superior al salario mínimo no está obligado a efectuar el aumento semestral, siempre que con el aumento el salario quede sobre el mínimo. Esto es así siempre y cuando no exista en la empresa una práctica o costumbre de aumentar el salario independientemente si está sobre el mínimo decretado por el Gobierno.

Aumento Salarial y Jornada Laboral DAJ-AE-016-10

Los aumentos de salario se realizan dos veces por año, el patrono está obligado a hacerlos siempre y cuando esté remunerando el salario mínimo legal según el Decreto de Salarios Mínimos, pues si él paga un salario mayor -siempre por encima del mínimo legal-, no estará en obligación de aumentarlo salvo que esta práctica ya se haya tornado en costumbre, porque constituiría un derecho adquirido.

**Ausencia
Injustificada y
Descanso**
DAJ-AE-154-11

Al ser omisa nuestra legislación en relación con las sanciones aplicables a una sola ausencia injustificada, lo más conveniente es regular este tipo de faltas y las sanciones correspondientes, mediante un Reglamento Interno de Trabajo en la empresa, debidamente aprobado por este Ministerio, mediante el cual se determinen las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores; de lo contrario, la única sanción legal es el rebajo de salario. La ausencia justificada de uno, dos o tres días durante una semana sólo provoca la deducción del salario respectivo, pero de ninguna forma afecta el pago convenido por el descanso semanal, el cual deberá reconocerse en forma completa, de acuerdo al salario diario devengado. Finalmente, la empresa podría acordar con el trabajador que le reponga la ausencia, a efectos de evitar el rebajo de salario y la amonestación, en cualquier día de la semana, incluso en el día de descanso. Pero esa una práctica que no debe convertirse en permanente. Sería recomendable que se converse con el trabajador para que se conozcan las razones de la ausencia, a fin de que no se vuelvan a repetir.

Bonificaciones
DAJ-AE-045-2009

Las bonificaciones para que sean salario no deben tratarse de pagos esporádicos, accidentales, ni actos de mera liberalidad de la persona empleadora. Cuando éstas son parte del salario, el patrono no puede eliminarla o disminuirla unilateralmente, por ser uno de los elementos esenciales del contrato.

**Cálculo Salario:
Trabajadoras
de Comedores
Escolares:
Forma Correcta**
DAJ-AE-292-13

Tratándose de trabajadoras de Comedores Escolares regidas por un régimen estatutario o sujetas a una prestación de servicios dentro de una relación de empleo público, los salarios que deberían de pagarse serían los fijados conforme la relación de puestos de los servidores públicos. En el tanto se tratare de trabajadoras que se rigen por una relación de índole laboral privada, el salario, si no está establecido conforme a la relación de puestos de los servidores públicos, tendría que fijarse conforme al salario que establece el Decreto de Salarios Mínimos Vigente para el Sector Privado.

**Cambio de
Forma de Pago
Improcedente**
DAJ-AE-210-12

Los trabajadores contratados por una jornada de 48 horas, deben recibir el salario correspondiente a esas 48 horas, siendo ilegal e improcedente que solamente les paguen las horas que se laboren, lo cual es perjudicial para los trabajadores y es una condición que debe corregirse de forma inmediata, aplicando en forma regular la jornada de 48 horas originalmente pactada y mantener el salario de tal jornada. Asimismo, la jornada extraordinaria se tendría que pagar sobre el exceso diario de las 8 horas, no sobre el exceso de las 48 horas pues si lo aplican sobre este último límite se estaría actuando de mala fe al tener referencias para el pago diferentes y perjudiciales a los trabajadores.

**Cargas Sociales:
Impuesto sobre la
Renta**
DAJ-AE-851-2006

Las diferentes normas expresan que las rebajas se debe hacer al salario devengado durante el mes, independiente de la forma de pago (Mensual, quincenal, semanal, hora, destajo, etc.). No obstante, al no expresar las normas como se debe rebajar estas cargas sociales según las diferentes modalidades de pago, la empresa puede hacerlo, en tratos de conformidad como devengue salario el trabajador, si la forma de pago es quincenal, puede la empresa hacer las rebajas quincenalmente y reportarlo mensualmente a la institución recaudadora del rubro respectivo.

Comisiones
DAJ-AE-017-2003

La comisión surge y debe ser cancelada cuando se perfecciona la venta pura y simple del producto, porque además, la función del vendedor es precisamente y aunque suene redundante la de vender, no la de cobrar su precio, labor que por lo demás puede ser llevada a cabo, máxime si se trata de un solo pago y no de pago en tramos, pero que no guarda relación con el pago de la comisión, ni con la función principal del agente vendedor.

**Comisiones:
Parte Integral
del Salario de un
Agente de Ventas**
DAJ-AE-281-13

Tanto el salario base de un trabajador, como la comisión, son salario, lo cual no implica que el salario de un trabajador (agente de ventas) siempre deba estar compuesto por ambos conceptos, lo que si resulta obligatorio es que uno o ambos, deben alcanzar el salario mínimo legal fijado por el Consejo de Salarios a través del Decreto de Salarios Mínimos cada semestre.

**Comisionistas o
Agentes Vendedores**
DAJ-AE-254-2010

La ausencia de horario, la no exigencia de rendimiento esperado y la normal presencia de informes para inventariar el trabajo del agente, son indicios que utilizan los magistrados para concluir que el comisionista en este caso no es trabajador en el sentido técnico laboral del término, sino un sujeto mercantil. A contrario sensu, si hubiese existido un horario, un nivel de producción exigido y fiscalizado e informes que implicaran control patronal sobre su forma de prestar los servicios, podría pensarse que la relación hubiese sido laboral y no mercantil.

**Comprobante
de Pago**
DAJ-AE-101-2007

Aunque el Código de Trabajo no contiene una norma en la que se establezca la obligación para el patrono de extender una boleta de pago, los Tribunales de Justicia se han pronunciado en el sentido de que en caso de litigio, es al patrono a quien le corresponde probar el salario que el trabajador afirma que devengó, por lo que se recomienda a los patronos entregar a los trabajadores comprobantes de pago que deberán ser firmados por éstos.

**Comprobante de
Pago que se le
Debe Entregar a
los Trabajadores**
DAJ-AE-240-11

No existe disposición legal que obligue a entregar boletas de pago a los trabajadores. La empresa podría en el eventual caso que decidiera enviar los comprobantes de pago a todos los trabajadores de manera mensual, aún sabiendo que pagan de forma semanal, pero con el condicionante de que en el momento en que un trabajador por el motivo que fuera, requiera dicho comprobante antes, tendrían que hacérselo llegar en la misma semana. Dicha medida, tendría que ser puesta en conocimiento de todos los trabajadores, es decir, hacerles saber que ellos cuentan con toda la potestad de requerirlo en cualquier momento y ustedes como patrono enviársela. Como última opción, pero viable también, sería hacérselas llegar a los trabajadores de manera electrónica, es decir mediante correo electrónico, solo que aquí el impedimento lo tendrían los trabajadores que no poseen dicha herramienta tecnológica, en cuyo caso tendrían igualmente, la condición de enviárselas en la misma semana en la que lo solicitan.

**Dedicación
Exclusiva: Sector
Público**
DAJ-AE-189-2008

La prohibición y la dedicación exclusiva son institutos jurídicos diferentes para los funcionarios públicos, la primera es un precepto legal para ciertos funcionarios cuyas profesiones son de carácter liberal y para otros puestos expresamente establecidos, mientras que la dedicación exclusiva es un contrato voluntario entre la administración pública y un servidor público, cuya profesión no es de carácter liberal, para que este mismo, no trabaje en tiempo libre o simultáneamente para otro patrono.

**Dedicación
Exclusiva:
Disminución**
DAJ-AE-217-11

La modificación a las condiciones laborales, consistente en la disminución del porcentaje de un componente salarial, es una modificación abusiva por parte del patrono, la cual constituye un motivo o causa suficiente para haber concluido el contrato con responsabilidad patronal ante los Tribunales de Justicia Laboral en aquel momento. Todo trabajador tiene la posibilidad de plantear una demanda contra un patrono, cuando exista justa causa para concluir el contrato de trabajo, en cualquier momento mientras esté vigente la relación, o bien, hasta un año después de concluida la relación laboral (artículo 602 del Código de Trabajo).

**Dedicación
Exclusiva: Empresas
Privadas**
DAJ-AE-391-2002

Con base en los principios que regulan las relaciones laborales, no podría imponerse al empleador la obligación de pagar un reconocimiento por dedicación exclusiva para conseguir fidelidad de sus trabajadores, pues sería él, el único responsable de asumir el riesgo por el mayor o menor perjuicio que se le cause en este sentido. Es importante tener en cuenta, a los efectos de interpretar adecuadamente las disposiciones legales vigentes, que el pago que haga el patrono por concepto de dedicación exclusiva, no le acreditaría a realizar despidos que no se ajustarán estrictamente a los enunciados legales que los sustentan; como tampoco, la falta de ese pago adicional le impediría aplicar en forma estricta las causales del artículo 81 del Código de Trabajo, cuando alguna conducta de un trabajador se ajustara a sus términos.

**Deducciones por
Faltantes en Pasajes
de Autobús**
DAJ-AE-275-13

Las deducciones del salario derivadas de los faltantes de dinero producto del cobro del pasaje de autobús son ilegales y éstas no constituyen una de las posibilidades que brinda nuestro ordenamiento jurídico para garantizarse el pago de una deuda adquirida por parte del trabajador frente a su empleador.

**Días Feriados:
Pago Mensual**
DAJ-AE-105-2009

En el pago mensual o quincenal, se estaría en presencia de una modalidad de pago periódica, en el tanto abarca un período determinado de treinta días, aunque se trate de meses de veintiocho o treinta y un días. Las empresas comerciales o las que hayan asumido voluntariamente el pago mensual o quincenal, ya han incluido en los salarios el reconocimiento de todos los días feriados, sean o no de pago obligatorio, así como los días de descanso semanal.

**Días Feriados
No Obligatorios:
Pago Semanal**
DAJ-AE-90-10

Por aplicarse la modalidad de pago semanal; se entiende que en caso de feriados de pago obligatorio, se debe adicionar un día sencillo de salario al pago siempre que no se trabaje en día feriado, mientras que si se labora en este día deberá adicionarse un pago doble por ese día. Por otro lado, en caso de feriados de pago no obligatorio, los mismos si no se laboran no se deben pagar y si se laboran únicamente debe pagarse un adicional sencillo por ese día.

**Disminución
Improcedente de
Salario**
DAJ-AE-121-2010
Ver además: tema sus
Variandi

Las labores adicionales que realiza la trabajadora son sin plazo, por lo que se trata de una modificación de las labores para las que fue contratada, lo cual engrosa las responsabilidades de la trabajadora con la respectiva remuneración adicional. Esta nueva situación, tanto laboral como económica, también significa una condición más beneficiosa que se incorpora al contrato de trabajo de la trabajadora en cuestión. La pretensión de modificar

las funciones de la trabajadora resulta ilegal e inaplicable, de manera que lo legalmente procedente es terminar la relación laboral pagándole su liquidación completa, incluyendo vacaciones, aguinaldo, preaviso y auxilio de cesantía y una vez liquidada podrá negociarse con ella un nuevo contrato con condiciones diferentes, según el cual realice únicamente las labores de contadora, sin embargo ella no estará obligada a aceptarlas.

Embargo de Salario
DAJ-AE-018-2008

En el caso de que un trabajador haya solicitado el rebajo mediante planilla de cuotas no obligatorias y posteriormente es objeto de un embargo, es deber del patrono comunicar al trabajador sobre tal situación, indicándole que su salario no es suficiente para el pago de las cuotas no obligatorias, pues se le ha dado prioridad al embargo, lo anterior para que el trabajador proceda por otro medio a realizar los pagos respectivos.

Embargo de Salario
DAJ-AE-147-2010

La suma mínima inembargable establecida en el artículo 172 del Código de Trabajo, debe respetarse tanto en la aplicación de embargos, como en las deducciones por deudas contraídas con cooperativas o instituciones de crédito que se rigen por los principios de éstas. La empresa deberá comunicar a la entidad cooperativa o de crédito que corresponda, la imposibilidad legal de aplicar las deducciones que superen la suma mínima inembargable, toda vez que la protección del salario que establece el artículo 172 del Código de Trabajo es un derecho irrenunciable según lo establece el artículo 11 del mismo Código, esto significa que cualquier autorización que afecte la suma inembargable del salario, es nula y se tiene por no puesta. Será problema de las instituciones de crédito y/o cooperativas buscar la forma de que el trabajador pague independientemente las cuotas de los créditos.

Embargo de salario: Cálculo de Suma Embargable
DAJ-AE-256-13

Es totalmente procedente la variación del cálculo del monto por embargo, cada seis meses por concepto de cambio del monto del salario mínimo de referencia, al igual cuando el trabajador es beneficiado con un aumento de salario, que podría ser éste en el mismo momento o en otro.

Embargo de Salario: Cálculo de Suma Embargable
DAJ-AE-256-13

El embargo por pensión alimentaria tiene prioridad en su aplicación aunque haya algún embargo anterior por algún otro concepto, por lo tanto, deberá deducirse al salario líquido del trabajador y se contará con el restante para aplicar cualquier otro embargo, si existe remanente, e igualmente si existen otras deducciones aplicables al salario del trabajador ocuparán un plano inferior a cualquier embargo.

Embargo de Salario: Fórmula para el Cálculo de Salario en Especie
DAJ-AE-274-13

El salario mínimo no se puede embargar, en consecuencia, si un trabajador gana apenas el mínimo de ley, ese salario es inembargable, además, tratándose de un salario que sí se puede embargar, existe un monto máximo establecido por ley que es el único que se puede rebajar por concepto de embargo salarial. A un salario se le pueden aplicar tantos embargos judiciales como suma embargable posea. En el cálculo de embargo no se debe incluir el salario en especie, pues es un monto que el trabajador no recibe en efectivo, y aunque constituye salario para efectos legales, no puede tomarse en cuenta en los embargos pues se desprotegería el ingreso alimentario del trabajador, al permitir aumentar el monto embargable.

**Embargo de Salario:
Pensión Alimentaria**
DAJ-AE-352-2008
Ver además: DAJ-
AE-142-2008

Cuando existe embargo por pensión alimentaria, el mismo está por encima de cualquier embargo, incluso del monto inembargable del salario. Es decir, en aquellos casos en que exista un embargo por pensión alimentaria y se pretenda embargar el mismo salario por otro concepto, se debe determinar en primera instancia, la suma a embargar por pensión alimentaria y el monto restante se aplicaría para los otros embargos.

Embargo de Salario: Salario más bajo del Decreto
DAJ-AE-258-13

El salario mínimo que se utiliza para el cálculo de embargo de acuerdo con el decreto de Salarios Mínimos emitido por el Consejo Nacional de Salarios, vigente en este período y no debe incluir el salario en especie, pues dicho documento solo contempla el salario mínimo el cual es en dinero.

Fallecimiento del Patrono
DAJ-AE-008-11

En caso de fallecimiento del patrono, operaría una terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, lo que significa que legalmente quien debe hacerse responsable de su liquidación de extremos laborales (preaviso, cesantía, aguinaldo y vacaciones proporcionales) es la Sucesión del patrono fallecido, es decir, debe interponer la demanda ante los Tribunales de Trabajo contra la citada sucesión, a fin de que los herederos se encarguen de su liquidación, lo anterior sin perjuicio de que algún familiar, de buena fe, le cancele al trabajador todo lo que por ley le corresponda sin necesidad de iniciar este proceso.

Formas de Pago: Pago Bisemanal
DAJ-AE-255-10

De conformidad con el cambio de la jurisprudencia judicial, la cantidad de días a remunerar en la forma de pago bisemanal, dependerá de si un patrono paga por mes y de si se trata de actividad comercial o no. Bajo esta lógica, la bisemana deberá incluir el pago de catorce (14) días si la modalidad de pago en la empresa fuere mensual o si se trata de actividad comercial y doce (12) días en los demás casos. Ver Resoluciones 2007-872; 2007-873; 2007-874; 2007-904; 2007-915; y 2007-917, todas de la Sala Segunda.

Gastos por Representación
DAJ-AE-484-2005

El concepto de gastos de representación, corresponde a erogaciones ocasionales en que incurren ciertos funcionarios, autorizados para realizarlas, con motivo de atenciones de carácter oficial que le dispensen a personas o entidades ajenas a su representada. Por lo tanto quedan excluidas todas aquellas atenciones en que incurran los funcionarios en su carácter personal. Es decir, se deben entender como “gastos de representación institucionales” y no “personales”. Según la jurisprudencia vigente, los gastos de representación constituyen un factor del sueldo o salario y, en consecuencia, computables para la liquidación de los derechos laborales correspondientes. No se entregan para beneficio personal del empleado, sino en grado de la posición que ocupa, de la jerarquía del empleo, de la dignidad que implica y de las responsabilidades señaladas al cargo mismo.

Igual Tarea, Igual Salario
DAJ-AE-253-13

Entre trabajadores contratados para un mismo puesto, categoría y condiciones, no pueden establecerse diferentes salarios. Debe pagarse el salario correspondiente al cargo aunque la persona no posea los atestados académicos correspondientes al mismo.

**Incumplimiento
de Prestaciones y
Aumento Salarial**
DAJ-AE-067-10

Cuando existen varias personas que laboran en idénticas circunstancias, sea que realizan las mismas funciones y se desempeñan en igualdad de condiciones, como principio constitucional deben recibir el mismo salario, de lo contrario se está incurriendo en un acto discriminatorio y contrario a la Legislación. En caso de que el patrono de forma voluntaria, por costumbre reiterada haya aumentado el salario de determinados funcionarios aun cuando ese salario supera el mínimo fijado por el Consejo Nacional de Salarios, ese patrono tiene el deber de aplicarle el aumento salarial del 5% que ya anteriormente se le había aplicado al puesto de contador, ya que esta es una práctica reiterada que se incorpora al contrato de trabajo y se convierte en un beneficio para el trabajador, de manera que no puede dejar de realizarle el aumento salarial.

**Instancia
Competente
para Definición
de Salarios**
DAJ-AE-211-2010

Cada puesto y grupo ocupacional tienen una descripción de tareas y responsabilidades concretas, temas que son manejadas perfectamente por los Técnicos del Departamento de Salarios de este Ministerio.

**Salario de
Jornada Nocturna**
DAJ-AE-130-2008

La norma indica claramente que tanto el que labore seis horas en la noche, como el que labore siete horas en jornada mixta, recibirán el mismo salario que el que labora ocho horas en el día, lo que nos lleva a la conclusión de que la hora en nocturna o la mixta son remuneradas más caras que la hora diurna. De esta manera, para calcular el valor de la hora en cada jornada, se toma el salario mensual ordinario del trabajador y se divide entre ocho si la jornada es diurna, entre siete si es jornada mixta y entre seis si es nocturna.

Kilometraje
DAJ-AE-260-2005
Ver además: DAJ-
AE-142-2004

Para que los beneficios o ventajas de carácter pecuniario que nacen durante la relación laboral se constituyan en salario, debe estar presente el ánimo o la intención patronal de que efectivamente el trabajador pueda contar en forma permanente con ese ingreso para solventar sus necesidades prioritarias y hasta algunas de carácter recreativo, cultural y social. El dinero que recibe el trabajador por la depreciación y el combustible de su vehículo, que en este caso le han llamado pago por kilometraje, puede que surja como una contraprestación pagada por el patrono al trabajador por poner a disposición de la empresa su vehículo particular o como un pago por el servicio prestado por el empleado. En este último caso, si el pago en cuestión deviene en una suma fija, sin la obligación correlativa de justificar los gastos hechos, se considera salario.

Kilometraje/GPS
DAJ-AE-108-11

Si bien es cierto que el patrono tiene el Poder de Dirección, este poder tiene sus limitaciones, de manera que el patrono no puede disponer de aspectos propios de la persona trabajadora como si fuera de su propiedad, es importante destacar que la colocación de dispositivo GPS en un vehículo que no es propiedad de la empresa, no sería procedente, puesto que dicho automóvil es propiedad privada del trabajador y la empresa no puede disponer de él como si lo fuera. Por lo tanto, no podría obligarlo a instalar ese dispositivo en el vehículo sino que además violenta su derecho a la privacidad. La persona puede negarse a firmar el contrato que la empresa pretende hacer sobre el uso del GPS en su vehículo, sin que por ello se pueda establecer algún tipo de sanción en su contra, pues como se dijo, la pretensión patronal es abusiva y atenta con derechos constitucionales fundamentales.

Libertad de Asociación DAJ-AE-081-09

La intención del legislador en primera instancia fue que las Asociaciones Solidaristas sean las que administren los fondos provenientes del ahorro escolar, además se incluyó a las Cooperativas que existan en los centros de trabajo, y como última opción se habla del Banco Popular. Sin embargo, en virtud del principio constitucional de libertad de afiliación para fines lícitos, ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse a la Asociación Solidarista ni a ninguna Cooperativa. En este caso si el trabajador no desea pertenecer a la Asociación Solidarista o a la Cooperativa que operan en su centro de trabajo, el dinero será administrado el Banco Popular. Por su parte, tampoco será procedente obligar a esas organizaciones sociales a administrar dineros de personas que no son afiliados o asociados, ya que esto implicaría una imposición ilegal sin sustento jurídico y alejado del derecho de pertenencia que sí tienen quienes forman parte de esas organizaciones y contribuyen con sus recursos a mantener y desarrollar la misma.

Llegadas Tardías DAJ-AE-113-2009

Para efectos de justificar cualquier sanción al trabajador por llegadas tardías, debe existir en la empresa un control idóneo de asistencia y puntualidad, ya sea mediante reloj eléctrico, sistemas computarizados o cualquier otro sistema manual en el cual quede constancia de la hora de entrada y salida. En caso de que se utilice un sistema manual, es necesario que el trabajador firme al lado de cada ingreso para darle certeza y validez al acto. Lo anterior debido a que si la empresa no cuenta con un sistema idóneo para control de asistencia, le será difícil demostrar la falta en la que está incurriendo el trabajador de que se trate.

Naturaleza de las Dietas Pagadas a Miembros de Cuerpos Colegiados de una Cooperativa DAJ-AE-175-2011

La dieta, correctamente entendida y aplicada, no tiene naturaleza salarial. Para que una remuneración se considere como dieta, debe presentarse en el marco de los órganos colegiados, que compensan económicamente la asistencia de sus miembros a las distintas sesiones, donde se requiere, además, el levantamiento del acta donde conste la presencia de los asistentes, la fecha y lugar de la sesión, los puntos de deliberación, resultado de votaciones y contenidos de acuerdos.

Obligatoria Compensación por Cambio de País: No Tiene Naturaleza Salarial DAJ-AE-078-13

El patrono debe reconocer los gastos en que incurrió el trabajador por traslado y reubicación en el país, no como una compensación voluntaria, sino más bien obligatoria. Sin embargo debe quedar claro, que se trata de una compensación de un pago único, que no tiene naturaleza salarial, por lo que no se encontraría sujeto a impuesto a alguno, ni a cualquiera de las otras cargas dispuestas por ley para el salario.

Opciones sobre Acciones: No son Salario DAJ-AE-032-12

Las llamadas “stock options” u “opciones sobre acciones” a pesar de ser beneficios derivados de la relación entre el trabajador y el patrono, no tienen naturaleza salarial, y por lo tanto no pueden ser tomadas en cuenta para el cálculo de derechos laborales, lo anterior por cuanto de conformidad con la jurisprudencia nacional son una mera expectativa de derecho, partiendo del hecho de que puede ser que el trabajador ejerza su opción de comprar y vender las acciones de la empresa en la cual labora, como puede ser que no lo haga y, en segundo término, si decide ejercer esa opción, la ganancia generada será producto de la actividad bursátil, y no como producto del esfuerzo intelectual o físico desplegado por el trabajador, en el entendido que, siendo que dichas acciones dependen de la actividad en bolsa, también el colaborador puede perder su inversión.

Pago
DAJ-AE-254-2008

En cuanto al pago de combustible, comidas, viajes y otros, es difícil determinar que se trate de salario o no, porque bien podrían ser considerados viáticos, por cuanto más bien podría tratarse de una obligación del patrono cubrir, máxime si en la manifestación de esos beneficios, el trabajador debe aplicar algún reporte de gastos.

Pago
DAJ-AE-536-2006
Ver además: DAJ-
AE-185-2006 y DAJ-AE-
270-2006.

Cuando se paga por unidad de tiempo, la referencia inmediata es el período que cubre dicho pago, que en nuestro medio se da sobre todo por quincena y por mes, pues aún cuando se paga también por semana, especialmente en la actividad industrial, la referencia de pago, por lo general, es más bien la producción –pago por tarea, por pieza, a destajo-. La modalidad mensual, es una forma de pago global que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, que por ende, remunera la misma cantidad de días que se remunera en la modalidad de pago mensual. El pago semanal (con la excepción del comercio) se caracteriza en cambio, por la remuneración de los días efectivamente laborados, lo que excluye por definición, los días de descanso semanal y feriados de pago no obligatorio.

**Plazo para
pagar el salario**
DAJ-AE-726-2006

En cuanto al plazo para el pago del salario, en el artículo 168 del Código de Trabajo se establece que serán “las partes quienes fijarán el plazo para el pago del salario, pero que dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos”.

Pago Bisemanal
DAJ-AE-132-09

En beneficio de los trabajadores puede pagarse cada “catorce días”, sea en forma “bisemanal”, independientemente de la actividad económica que lo aplique, pero en el entendido que se reconoce la remuneración de todos los días que incluye el período.

Pago Bisemanal
DAJ-AE-338-13

La cantidad de días a remunerar en la forma de pago bisemanal, dependerá de si un patrono paga por mes y de si se trata de actividad comercial o no. Bajo esta lógica, la bisemanal deberá incluir el pago de catorce (14) días si la modalidad de pago en la empresa fuere mensual o quincenal, o si se trata de actividad comercial y doce (12) días en los demás casos.

**Pago a Destajo:
Mal Aplicado**
DAJ-AE-071-13

Si la modalidad de pago del salario es “a destajo”, todo trabajo que se realice durante la jornada ordinaria de trabajo debe ir encaminado precisamente a premiar la productividad del trabajador, en el sentido de que éste pueda dentro de su jornada ordinaria de trabajo y una vez finalizada la cuota diaria establecida, continuar produciendo mayores obras de la misma naturaleza, sea en este caso el empaque de piña, para con ello asegurarse un mayor beneficio económico; sin la necesidad de acudir a la realización de otros trabajos adicionales.

**Pago de Día
Feriado que
Coincide con Día
Acumulado: Salario
por Hora, Pieza,
Destajo o Semanal**
DAJ-AE-334-13

Para los casos en donde la forma de pago es por hora, pieza, destajo o semanal, y el día feriado laborado es de pago obligatorio y éste recayó en el día acumulado (por ejemplo el día Sábado), el trabajador tendría derecho al pago doble de su salario, debiendo advertirse que dicho pago doble será sobre la base de 8 horas, ya que si en el tanto se laboran 48 horas por semana, el día acumulado en la realidad equivale a 8 horas diarias. En caso de un día feriado de pago no obligatorio, el trabajador tendría derecho al pago sencillo de su salario, siendo éste pago sobre la base de 8 horas diarias, ya que esa es la cantidad de horas que comprendería el día acumulado de laborarse 48 horas por semana. Cuando el día feriado de pago obligatorio laborado recae sobre un día de la semana que no es el día acumulado, el trabajador tendrá derecho a que se le pague con el doble del salario correspondiente a la cantidad de horas que normalmente labora por día, con el doble del salario correspondiente a las 9.6 horas diarias (las horas del día más las horas que acumula del sábado).

**Pago de Día Feriado
que Coincide con
Día Acumulado.
Salario Quincenal
o Mensual.**
DAJ-AE-334-13

En formas de pago quincenal y mensual, en donde el día feriado puede ser de pago obligatorio o de pago no obligatorio (toda vez que para los efectos del pago del salario quincenal o mensual, se entiende que todos los feriados son de pago obligatorio), en caso de que el día feriado laborado hubiere recaído en el día acumulado, el trabajador siempre tendría derecho al pago doble de su salario sobre la base de las 8 horas que comprenden la cantidad de horas diarias del día acumulado, de llegarse a laborar en uno de estos, el trabajador tendrá derecho al pago doble de su salario sobre dicha jornada, es decir, sobre la base de las 8 horas que comprende la jornada del día acumulado. Si el día feriado laborado recayó sobre uno de los días de la semana que no es el día acumulado, el trabajador tendrá derecho al pago doble de su salario sobre la base de las 9.6 horas que comprenden la cantidad de horas diarias en que labora.

**Pago de Incentivos:
Suspensión sin Goce**
DAJ-AE-188-10

El trabajador debe cumplir con los requisitos legales necesarios para recibir el pago de un incentivo, en este caso el requisito legal es alcanzar un porcentaje mínimo de producción; siendo que el trabajador que no lo alcance no tendrá derecho al pago dicho. En conclusión, es legalmente procedente que dada la existencia de una orden judicial para su suspensión con goce de salario, usted no reciba el pago del incentivo de productividad y eficiencia portuaria, toda vez que al no prestar sus servicios, no está generando la producción requerida y por tanto no tiene derecho a recibir dicho pago.

Pago Mensual
DAJ-AE-356-2006
Ver además: DAJ-
AE-255-2000

Conforme reiterada jurisprudencia de los Tribunales de Justicia de la República, el pago mensual o quincenal, que se aplica en las empresas que voluntariamente lo impongan o en las que se dedican a actividad comercial, se entiende que cubre todos y cada uno de los días del período, sea que se pagan los hábiles e inhábiles; y, en consecuencia, estarían remunerados todos los meses de treinta días, aunque se trate de aquellos que tienen veintiocho o treinta y un días.

**Pago Mensual:
Cálculo de Días
Remunerados**
DAJ-AE-282-2013

La modalidad mensual, es una forma de pago global convenida por el empleador, salvo en el caso de empresas comerciales, donde es obligatoria, que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, días de descanso o días feriados, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con

mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, con las mismas características del pago mensual. El cálculo del salario mensual se hace sobre la base de 30 días al mes, lo cual es perfectamente legal, pues se promedia un salario para el mes independientemente de la cantidad de días que tenga el mes del que se trate.

Pago: Moneda Extranjera
DAJ-AE-022-2010

El salario fijado contractualmente en moneda extranjera, deviene de una libertad contractual y se fundamenta en un principio de buena fe entre las partes. No obstante lo anterior, en virtud del principio de proporcionalidad que debe existir entre la prestación del servicio y su remuneración, cuando la equivalencia del valor de la moneda extranjera con el colón llega a afectar drásticamente el ingreso del trabajador, por motivo de políticas monetarias del país, en un punto que le impida hacer frente a sus obligaciones primordiales y básicas para sí y su grupo familiar, o que el mismo llegue a estar por debajo del mínimo legal, es criterio, que deberá existir una nueva negociación del salario, ya sea que se aumente el monto pagado en moneda extranjera, o que se modifique temporalmente la moneda de pago a colones en una suma fija que no se someta a variaciones del mercado cambiario. Una vez nivelado el tipo de cambio adoptado por el Banco Central, las partes podrán sentarse nuevamente a negociar si es conveniente volver al sistema anterior, o mantenerse según el último acuerdo de pago del salario.

Pago: Moneda Extranjera
DAJ-AE-141-2008

En nuestro medio existe la posibilidad de pagar los salarios en moneda extranjera, no obstante, a la hora de hacer las rebajas salariales, como: cuotas obrero patronales, impuesto de la renta, deberá de hacer la conversión a colones.

Pago por Horas
DAJ-AE-224-2008

El pago por horas no implica que el trabajador deba trabajar sin límites diarios. No existen contratos por horas, lo que existe es una forma de pago, que sólo cubre el pago de las horas efectivamente laboradas.

Pago por Menos Horas que las Contratadas
DAJ-AE-210-12

Este Ministerio no comparte la práctica de pagar únicamente las horas laboradas si se pactó pagar 48 horas semanales, lo anterior porque deben respetarse las condiciones originales de la contratación en tanto las mismas beneficien al trabajador, si el patrono contrata a una persona para laborar una jornada diurna de 48 horas, debe pagársele con base en esa jornada, pues si por un motivo atribuible al patrono, o dentro de los denominados “riesgos de empresa” (bajas ventas, baja producción, etc.) un trabajador se ve obligado a laborar menos horas de las pactadas, se le estará causando un perjuicio económico al recibir menos salario.

Premios
DAJ-AE-254-2008

Para que los beneficios sean considerados de naturaleza salarial, deben responder a la prestación del servicio mismo, sea porque está ligado a la productividad, esfuerzo, disponibilidad y disposición del trabajador en el desempeño de sus funciones, como podría ser el otorgamiento de bonificaciones en efectivo. No serían considerados salarios, aquellos premios que responden a una condición aislada, independiente del desempeño de las funciones.

**PRONAE No Genera
Relación Laboral:
Subsidio No es
Salario**
DAJ-AE-315-13

Las organizaciones que ejecutan y controlan el destino de los fondos públicos adquieren ciertos compromisos con el Ministerio de Trabajo, no adquieren el papel de un empleador típico que cuenta con recursos propios, para realizar un trabajo que le beneficiará a él directamente. En PRONAE, las organizaciones administran y ejecutan fondos públicos, no de su propiedad, para la realización de obras comunales por ejemplo, ayudando paralelamente a la generación de ingresos para personas desocupadas, lo cual dista mucho de los fines particulares de un empleador privado común. Además, las personas beneficiarias por el Programa deben cumplir con ciertos requisitos para hacerse del subsidio, dentro de las cuales no se destaca ninguno ligada a destrezas o competencias laborales, es decir, la elección de los mismos no es la típica selección de personal de empleo privado. No puede calificarse las ayudas o subsidios económicos brindados por este Ministerio como si se tratara de un salario, tanto porque el decreto número 29044-TSS-COMEX lo excluye de dicha calificación (seguramente el convenio lo hace de igual manera), pero especialmente por el hecho de que el pago no se hace en calidad de salario. La relación existente entre el participante, organización e Institución es de índole asistencial y debe mediar un convenio de ayuda que regula la situación jurídica.

Propinas
DAJ-AE-145-13

a) El 10% que recibe la persona trabajadora que labora como mesero(a) o saloner(a), cuando brinde su servicio en la mesa, no es salario para efectos legales, por ello el patrono no deberá pagar cargas sociales sobre ese monto de servicio ni será tomado en cuenta para los cálculos de derechos laborales. b) El patrono deberá pagar un salario mínimo o un salario superior a ese mínimo en los casos que así lo haya dispuesto de manera voluntaria o de común acuerdo con el trabajador. Sobre este salario deberá el patrono pagar las cargas sociales que correspondan. c) El porcentaje del 10% de servicio pertenece al saloner o mesero que sirvió la mesa, el patrono no tiene derecho a ninguna parte de ese porcentaje ni puede impedir o interferir en el cobro del mismo. Si lo hace se considera una deuda del patrono con el trabajador. d) Cuando el cliente paga con tarjeta de crédito o débito, el patrono tiene un mes de tiempo, como máximo, para cancelar a sus trabajadores el 10% de servicio que les corresponde. e) Cuando el cliente paga en efectivo, el patrono tiene una semana de tiempo para pagar al trabajador el 10% de servicio que le corresponde. f) Cuando el cliente pague la propina voluntaria por medio de tarjeta de crédito o débito, el patrono deberá reintegrarla al trabajador en un mes. g) Las posibles sanciones al patrono por retener el 10% o negarse a cancelarlo, serán las establecidas en el artículo 223 del Código Penal que a su vez refiere al artículo 216 del mismo Código. h) En caso que el patrono deduzca montos del 10% de servicio por concepto de gastos de él o por cobro, reposición, reparación, mejoramiento de la vajilla o cualquier otro insumo del restaurante, podría ser sancionado según el artículo 614 del Código de Trabajo. i) En cualquiera de los dos casos anteriores el patrono podrá ser obligado a pagar las sumas adeudadas debidamente indexadas y los intereses legales correspondientes a la fecha en que debió realizar el pago hasta su efectiva liquidación a la persona trabajadora. j) En consecuencia este Ministerio tiene por reconsiderados los pronunciamientos DAJ-AE-162-11 del 27 de mayo del 2011 y el DAJ-D-233-2012 del 01 de noviembre del 2012 en todo lo que se le oponga según lo expuesto en el presente criterio.”

Rebajos
DAJ-AE-092-2010

La única posibilidad de rebajar del salario de los trabajadores el dinero adeudado por pérdidas en materiales o maquinaria del patrono por causa de negligencia o dolo, será siguiendo el procedimiento detallado en el artículo 172 del Código de Trabajo de forma tal que el patrono no tiene ninguna posibilidad de estimar unilateralmente cuál es el monto que va a rebajar de su salario. Debe quedar claro que los rebajos o deducciones de salario no autorizados por la ley o por el trabajador son absolutamente ilegales, y facultan al trabajador afectado a plantear el reclamo correspondiente e incluso, solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal, en la vía judicial.

Rebajos
DAJ-AE-396-2006

Los rebajos o deducciones de salario no autorizados por la ley son absolutamente ilegales y ponen al trabajador afectado en posibilidad de plantear el reclamo correspondiente e, incluso, solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal, en la vía judicial siguiendo los procedimientos establecidos. Si se demuestra, previa investigación de la situación, que medió negligencia, culpa o dolo por parte del trabajador, se podrá efectuar el rebajo del salario conforme a los artículos 36 y 172 del Código de Trabajo y con la anuencia del trabajador.

Rebajos
DAJ-AE-020-2008

El trabajador que conduce un vehículo de la empresa y estaciona en un lugar prohibido en contra de las leyes de tránsito, y como consecuencia le imponen una multa, la misma debe ser pagada por el propio trabajador; si es el patrono es quien asume el pago, puede deducirlo del salario del trabajador en los términos del artículo 36 del Código de Trabajo. Cuando se trate de infracciones más graves que impliquen falta de prudencia o descuido absolutamente inexcusable de un trabajador, puede traer como consecuencia el despido, de conformidad con el artículo 81 inciso f) del Código de Trabajo, pero deberá analizarse cada caso en particular.

Rebajos
DAJ-AE-036-2005

Los rebajos o deducciones de salario no autorizados por la ley son absolutamente ilegales, y ponen al trabajador afectado en posibilidad de plantear el reclamo correspondiente e, incluso, solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal, en la vía judicial siguiendo los procedimientos establecidos. De conformidad con lo anterior y con base en el principio universal de presunción de la inocencia y en la necesidad de respetar el debido proceso, cuando se ha presentado una sustracción en la empresa y el patrono requiera la recuperación de sus bienes patrimoniales, lo procedente es que el empresario interponga la denuncia ante las autoridades judiciales para que se investigue quien fue el responsable directo de dicha sustracción y así poder establecer las responsabilidades del caso.

**Rebajos
Desproporcionados**
DAJ-AE-227-12

En forma reiterada, la Sala Constitucional ha resuelto recursos de amparo interpuestos por trabajadores que han sufrido rebajas salariales por motivo de incapacidades. La Sala ha mantenido un criterio sostenido sobre la improcedencia de hacer rebajas desproporcionadas del salario, aduciendo violaciones al debido proceso cuando no se comunica la forma en que se realizaran los tractos y al derecho a recibir salario para la manutención del trabajador y su familia.

**Rebajos:
Llegadas Tardías**
DAJ-AE-113-2009

En el caso del rebajo de salario que corresponde por las llegadas tardías, el patrono está en la facultad adicional de deducir el tiempo no laborado, pero deberá circunscribirse exactamente a los minutos u horas no laboradas. Legalmente el rebajo del salario por incumplimiento de la hora de inicio de labores va en proporción al tiempo de la llegada tardía, y no a la aplicación de una sanción por concepto de rebajo superior al tiempo de llegada tardía.

**Recargo de
Funciones**
DAJ-AE-644-2006
Ver además: DAJ-
AE-224-2000

Cuando se da el recargo de funciones y en virtud de ello se debe asumir funciones más complejas, deberá pagarse el salario del puesto de categoría superior que se desempeña. Siendo justo que el trabajador asuma más obligación y responsabilidades que las convenidas contractualmente, lo lógico es que cuando ello suceda, y estando obligado a dar un rendimiento eficaz, se le retribuya conforme a la categoría del puesto que en realidad está ejecutando, ya que por lo general no se trata de una simple colaboración esporádica sino de un verdadero esfuerzo adicional con mayor grado de responsabilidad.

**Recargo de
Funciones**
DAJ-AE-136-2011

En caso de que se sustituya a una empleada que realiza funciones más complejas y en un cargo superior, a los trabajadores que cubren esta sustitución se les deberá reconocer económicamente el recargo. Además, si este tiempo de recargo supera el plazo de un mes se tendrá como una condición más beneficiosa y posteriormente no se les podrá reducir el salario a los trabajadores.

**Recargo de
Funciones:
Cargas sociales**
DAJ-AE-048-11

Debe efectuarse un “reconocimiento monetario” al trabajador por el recargo de funciones, y efectivamente, este reconocimiento debe agregarse al salario del trabajador, o sea, el trabajador debe recibir un aumento de sueldo por el aumento de sus funciones, con base en el puesto de mayor salario. Siendo el salario normal más el reconocimiento por el recargo un solo salario, este monto es el que debe reportarse a la C.C.S.S. y sobre el mismo aplicar la deducción correspondiente a los rebajos de cargas sociales, esto a fin de garantizar al trabajador, una pensión justa cuando llegue el momento de su retiro. El aumento semestral debe aplicarse sobre el salario del trabajador, si este salario se ha visto incrementado por un recargo de funciones, sobre este nuevo salario debe aplicarse el aumento, en el entendido de que este aumento es obligatorio si el salario del trabajador apenas es ajustado al mínimo legal.

**Recargo de
Funciones:
Ius Variandi**
DAJ-AE-253-13

En cuanto al recargo de funciones, bajo la perspectiva del Ius Variandi como facultad patronal, y cuando necesidades imperiosas de la empresa así lo exijan, todo trabajador podrá ser requerido por sus superiores para realizar, en forma temporal, labores diferentes a las pactadas en el contrato de trabajo, siempre que esta sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, que sea del mismo género y para la cual esté acreditado, siempre y cuando, por su carácter temporal, no exceda de un mes.

**Remuneración en
Día de Descanso**
DAJ-AE-253-13

El trabajo realizado por el trabajador indicado los días sábados y domingos, deben pagarse de conformidad con lo dictan las normas de la jornada extraordinaria los días sábados y de forma doble los domingos.

**Reporte de Salario
Más Comisiones a
la CCSS**
DAJ-AE-211-13

El patrono se encuentra obligado a reportar a la Caja Costarricense de Seguro Social, lo que realmente ha pagado a su trabajador (salario base más comisión) sin aplicar rebajo alguno al salario base, ni a la comisión. Por tanto si el patrono efectúa rebajo tanto al momento de pagar, como al momento de reportar el salario a la Caja, el trabajador se encuentra en el derecho de denunciar tal hecho tanto a la Inspección de la Caja, como a la Inspección de Trabajo, para que ellos mismos le asesoren sobre cómo debe proceder.

Retención Indevida
DAJ-AE-645-2006

De conformidad con el artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo, la práctica ilegal de no pagar en tiempo el salario convenido, constituye causa justa que permite al trabajador dar por terminado el contrato de trabajo con derecho al pago de las prestaciones de ley, sean auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo proporcional, previa autorización de un juez laboral.

**Salario a Destajo:
Trabajo No Puede
Sobrepasar Límites
de las Jornadas**
DAJ-AE-061-13

Lo medular en las contrataciones a destajo es que los trabajadores cumplan con una producción determinada, por lo que la remuneración no está relacionada con el cumplimiento de una jornada ordinaria específica (unidad de tiempo), pues es justamente la mayor producción lo que va a generar un mejor ingreso. Ello no significa que laboren sin limitación de jornada, pues en el caso de que sobrepasen los límites máximos de la jornada ordinaria según el caso, se les debe reconocer como jornada extraordinaria, con el consecuente pago de tiempo y medio en relación con el valor que sirve de parámetro para remunerar la jornada ordinaria. Si el salario se paga por unidad de tiempo, de igual manera debe controlarse que las jornadas diarias no sobrepasen los límites establecidos.

Salario Devengado
DAJ-AE-089-2008

El salario devengado depende de la adquisición de un derecho independientemente de la fecha en la que lo recibe; es decir, es el salario que le corresponde por derecho al trabajador recibir en el período referido (el salario devengado no es lo que se recibe materialmente, sino que es lo que le corresponda por derecho). El salario percibido es el salario que se recibe materialmente, efectivamente, realmente, aún aquellos derechos que se hayan adquirido en fechas anteriores a la que se recibe. Ejemplo el aumento decretado en julio (salario devengado), pero pagado efectivamente en agosto (salario percibido). En los casos que sea necesario pagar la indemnización del preaviso y auxilio de cesantía, se deberá hacer su cálculo sobre los salarios devengados por el funcionario durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, excluyendo los salarios percibidos. Sin embargo, se tomará en cuenta el salario percibido si éste o parte de éste pertenecen a los meses a promediar.

Salario en Especie
DAJ-AE-213-2006

Para considerar los gastos de teléfono y combustible como salario en especie, se requieren dos elementos: 1- Que exista un incremento en la remuneración. 2-Que no se hubiera entregado el objeto (celular) como un instrumento de trabajo y que no sea de uso discrecional. En este sentido, el pago del gasto de gasolina y el uso de celular para el traslado del trabajador responde a una ventaja para ambas partes de la relación laboral, o sea, un incremento salarial. De modo que, al otorgarse ambos pagos, se incrementa el sueldo, toda vez que, de otra manera, el combustible y la tarifa del celular tendría que pagarlas él con la evidente rebaja en el monto de su salario mensual.

Además, se cumple el elemento correspondiente a la mejora en la situación patrimonial del trabajador a un menor costo para la empresa. De igual forma, se logra un mayor rendimiento del empleado en el trabajo, ya que algunas labores necesariamente implican desplazamientos significativos y comunicación permanente con el fin de aprovechar al máximo el tiempo y estar disponibles y localizables.

Salario en Especie DAJ-AE-203-2008

Se considera que si las “Tías sustitutas” han venido disfrutando junto a su familia de la habitación y alimentación e incluso de recibir los servicios domésticos de limpieza de la casa, lavandería y planchado, proporcionados por la Asociación para ella y su familia, éstos deberían ser considerados como salario en especie para todos los efectos. Ello por cuanto estas trabajadoras se están beneficiando al no tener que alquilar casa o darle mantenimiento a una propia, y tampoco teniendo que comprar alimentación básica o instrumentos de limpieza para el hogar. El salario en especie se deberá tomar en cuenta para el pago de aguinaldo, vacaciones, preaviso en liquidación y auxilio de cesantía, y es importante indicar que incluso las trabajadoras pueden reclamar todos los salarios en especie no otorgados en anteriores vacaciones y aguinaldos en forma retroactiva.

Salario en Especie DAJ-AE-234-11

Para que una determinada prestación o beneficio se pueda llamar salario en especie, debe tener carácter retributivo, es decir, tratarse de una contraprestación por la fuerza laboral, destinada al uso personal del trabajador y su familia, de manera que le reporte un beneficio económico estable y reiterado durante la relación laboral y que de no existir este, el trabajador hubiese tenido que procurárselo por sus propios medios. Por ende, para que la entrega a un trabajador de un vehículo o un teléfono celular, sea considerado salario en especie, el beneficio debe ser otorgado al trabajador para que el uso del mismo sea de manera discrecional, o sea, que tendrá la libertad de utilizarlo para fines personales, como por ejemplo, los fines de semana para salir a pasear con su familia o a realizar otro tipo de gestiones eminentemente personales. Contrariamente, si el vehículo o el celular se le proporciona solamente para realizar las labores que corresponden a su cargo, no podría valorarse como salario en especie. Si el vehículo asignado es de uso discrecional, tanto éste como el pago de gasolina y mantenimiento, deberán ser considerados salario en especie y tomarse en cuenta para todos aquellos cálculos de beneficios que dependan del salario devengado, no solo el aguinaldo, sino también las vacaciones, el preaviso y la cesantía, o sea, se calcularán con base en el salario en efectivo más el porcentaje que representa el salario en especie, que de no haber sido pactado al inicio de la relación laboral, corresponderá tasarlo como un 50% del salario en efectivo.

Salario Inembargable y Cálculo de Prestaciones DAJ-AE-166-11

Para realizar el cálculo para liquidación de extremos laborales, es necesario tomar en cuenta el 50% de salario en especie cuando no hayan fijado su porcentaje, el cual perfectamente puede ser inferior o superior a ese 50%. Si solamente es para efectos de embargo de salario, no se debe considerar ese 50% del salario en especie.

Salario Mínimo DAJ-AE-211-2008 Ver además: DAJ-AE-210-2008.

Tal y como lo disponen los artículos 163, 177 y 191 del Código de Trabajo, todos los trabajadores tienen derecho a recibir un salario mínimo que cubra al menos sus necesidades básicas, que de acuerdo con la categoría ocupacional, es fijado y ajustado semestralmente por el Consejo Nacional de Salarios en el Decreto de Salarios Mínimos. Esto quiere decir que el patrono no puede pagar un salario inferior al mínimo legal establecido.

Salario Mínimo
DAJ-AE-012-2009

El Decreto de Salarios Mínimos dispone que cuando los salarios pagados se encuentren sobre los mínimos fijados por el Estado, no existirá obligación para el patrono de incrementar dichos montos, salvo pacto o práctica en contrario. Asimismo, si con el aumento establecido por el Consejo Nacional de Salarios, el salario es inferior, el patrono estará obligado a aplicar el aumento que corresponda.

**Salario Mínimo:
Comisiones**
DAJ-AE-082-2009

Es claro que el pago por comisiones es permitido en nuestro medio como una forma de salario, pero el empleador tiene la obligación de reconocer como salario una suma superior o igual al salario mínimo, o sea que las comisiones cuando no existe salario base siempre deben ser iguales o superiores al mínimo mensual.

**Salario Mínimo:
Incremento**
DAJ-AE-011-2008

Cuando los salarios pagados se encuentren sobre los mínimos fijados por el Estado, no existirá obligación para el patrono de incrementar dichos montos, salvo los casos en que el patrono se haya obligado voluntariamente – por costumbre, práctica reiterada, o por un acuerdo colectivo- a incrementar periódicamente porcentajes permanentes.

**Salario Mínimo:
Pago Mensual,
Pago Semanal**
DAJ-AE-040-2003

Independientemente de la forma en la que el Decreto de Salarios Mínimos establezca el salario, lo que debe prevalecer es la modalidad de pago utilizada por el patrono en la empresa: 1-Si se pagan salarios en forma semanal, simplemente se toma el salario diario indicado en el Decreto— en el entendido que laboren ocho horas diarias—, se multiplica por los días que se laboran a la semana, y se obtiene el monto a pagar semanalmente. 2-Si la empresa utiliza modalidad de pago quincenal o mensual, se debe tomar el salario establecido en forma diaria en el Decreto, multiplicarlo por treinta días del mes y dividirlo entre dos para obtener el monto quincenal que debe pagar. Este monto ya incluiría el pago del día de descanso y todos los feriados que coincidan en el período de pago.

**Salario Mínimo:
Peones Agrícolas**
DAJ-AE-697-2006
Ver además: DAJ-
AE-696-2006.

El Decreto de Salarios Mínimos establece un salario para el peón agrícola en labores pesadas, estableciendo una jornada de seis horas para dicho trabajador. No obstante, para hacer el cálculo del salario del mismo se hace con base a ocho horas, aún y cuando éste labora seis horas diarias efectivamente. Lo anterior, obedece a las características de las actividades realizadas por éste.

**Salario Ordinario:
Salario
Extraordinario**
DAJ-AE-082-2006

Salarios Ordinarios, entendidos estos como las sumas que recibe el trabajador en razón de su jornada ordinaria y, que, generalmente, está compuesto por el salario base —que puede estar constituido por salario en efectivo, comisiones y salario en especie—, y todos los incrementos adicionales que se hubieren convenido, sean zonaje, viáticos, cuando éstos integren el salario, reconocimientos por carrera profesional, prohibición, gratificaciones regulares y anualidades, entre otros, y Salarios Extraordinarios, que son los que corresponden por las labores que se ejecutan en forma extraordinaria, es decir, después de que concluye la jornada ordinaria. Estos salarios no son permanentes, pues se reconocen sólo en el caso de que los trabajadores laboren “horas extra”.

Salario por Hora
DAJ-AE-031-2005

El pago mensual, que se aplica en las empresas que voluntariamente lo impongan o en las que se dedican a la actividad comercial, se entiende que cubre todos y cada uno de los días del período, sea que se pagan los hábiles e inhábiles, de manera que para calcular el salario de un día, se ha de dividir el monto del salario mensual entre treinta y posteriormente entre ocho para obtener el salario por hora diurna. En salarios semanales (no comerciales), como en esta modalidad se remuneran únicamente los días efectivamente laborados en la semana, lo que conlleva a no remunerar el día de descanso y los feriados de pago no obligatorio, para obtener el salario de un día, se divide el salario semanal entre seis y posteriormente entre ocho para obtener salario por hora diurna.

**Salario por Hora:
Pago Quincenal**
DAJ-AE-185-11

Aunque se haya pactado una modalidad de pago por hora, lo cierto es que al efectuarse los pagos de manera quincenal la empresa debe cumplir con las implicaciones que esta modalidad de pago trae, es decir el pago del día de descanso. Siendo improcedente que se alegue un supuesto pago por hora para evadir esta obligación.

**Salario que
Prevalece Cuando
hay Diferentes
Funciones**
DAJ-AE-211-2010

Cuando un trabajador o trabajadora realice dos o más funciones a la vez, deberá remunerarse la de mayor jerarquía.

**Sector Comercio:
Actividad Hotelera**
DAJ-AE-669-2006
Ver además: DAJ-
AE-495-2006.

En el capítulo III del documento denominado Perfiles Ocupacionales, el Consejo Nacional de Salarios incluye a la actividad hotelera, dentro de la definición de Actividad Comercial, lo que quiere decir, de conformidad con la legislación vigente, que a la misma le corresponde la aplicación del pago de salario en su forma semanal, que remunera los siete días de la semana, incluido el día de descanso.

**Sector Industria:
Sector Comercio**
DAJ-AE-150-2002

Se entiende por Industria: "la aplicación de un proceso de transformación física o química a partir de materias primas o productos elaborados o semielaborados para la obtención de otros; ya sea que el trabajo se efectúe con máquinas o a mano. La modificación de productos ya elaborados; la incorporación de artículos semielaborados para alcanzar un producto final. Incluye el ensamblaje de las partes que componen los bienes manufacturados, montaje e instalación de maquinaria y equipo." Se entiende por comercio, "la actividad económica dedicada a la negociación que se realiza para la compra, venta o permuta de géneros o mercancías (sin transformación), nuevas o usadas, tanto al por mayor como al detalle. Cubre las actividades de los agentes que compran mercaderías, la división, re embalaje, embotellado y redistribución en lotes más pequeños; el almacenamiento, refrigeración, entrega e instalación de productos y el fomento de las ventas en representación de los patronos, o que las venden; también el comercio por comisión o en consignación."

Sobresueldo
DAJ-AE-575-2006
Ver además: DAJ-
AE-310-2006 y DAJ-
AE-028-2005.

La norma contenida en el artículo 173 permite que el patrono recupere las sumas que pagó de más a sus trabajadores, indistintamente de las causas que generaron esos pagos, sea que se trató de una actuación errónea o dolosa por parte del encargado.

**Trabajadores
Ocasionales:**
Discriminación Salarial
DAJ-AE-275-2011

Para que exista un tratamiento diferenciado deben existir elementos justificantes razonables y objetivamente sostenibles. Siendo que, si los trabajadores de planta y los “ocasionales”, que realizan la misma labor, no devengan el mismo rubro salarial, teniendo como fundamento para ello solamente la forma de contratación supuestamente ocasional, existen fuertes indicios de un tratamiento discriminatorio para los trabajadores contratados bajo la forma de jornal ocasional.

Vacaciones
DAJ-AE-074-2008

En cuanto al pago como tal, de conformidad con lo que establecen los artículos 153 y 157 del Código de Trabajo, la naturaleza de lo percibido por concepto de vacaciones es salarial, en razón de lo cual debe ser tomado en cuenta para el cálculo del aguinaldo.

**Valor de la Hora de
Trabajo Depende
de la Jornada**
DAJ-AE-098-12

No es procedente que se disponga un valor fijo para el valor de la hora ordinaria, dado que con ello se afecta el valor del salario entre cada jornada, lo cual no es pertinente. El trabajador, independientemente de la jornada en que labore, deberá percibir al menos el salario mínimo legalmente establecido en el Decreto de Salarios Mínimos.

Viáticos
DAJ-AE-646-2006
Ver además: DAJ-
AE-470-2005

Para que los viáticos sean considerados como parte integral del salario, su gasto no estará sujeto a controles ni a liquidación, quedando la utilización de los recursos a discreción del trabajador. Es decir el trabajador podrá emplear los viáticos en gastos de cualquier índole, incluyendo asuntos meramente personales, caso contrario, si el trabajador tiene que justificar los gastos mediante la presentación de comprobantes y facturas, este pago no debe considerarse salario. .

Viáticos
DAJ-220-2008 BIS

Si el trabajador debe incurrir en gastos adicionales para ejecutar su trabajo, tales como pasajes, desayuno, almuerzo, cena, hospedaje, etc. El patrono está en la obligación de pagarle esos gastos. Para ello se han establecido algunos mecanismos prácticos que se refieren: por un lado a establecer mensualmente una suma por viáticos de manera que el trabajador deba liquidar contra facturas los gastos en los que incurrió; y la otra forma, es establecer un monto fijo para cada rubro (un monto para desayuno, otro para almuerzo, otro para la cena, etc.) y diariamente entregarle al trabajador el monto que va a necesitar con la obligación de que posteriormente ese trabajador deba presentar las facturas de los gastos que respalden el monto entregado por viáticos.

Viáticos
DAJ-AE-115-11

En el caso de trabajadores que reciben el pago de viático fijo y es cancelado dentro de su salario y su gasto no está sujeto a controles ni a liquidación, deben incluirse las sumas por concepto de viáticos que ha recibido en el cálculo de derechos laborales ya que los mismos forman parte del salario, siendo que el trabajador puede disponer libremente de dicho dinero.

**Viáticos: Diario Fijo
Tiene Naturaleza
Salarial**
DAJ-AE-186-13

El viático diario fijo (para alimentación) tiene naturaleza salarial, por lo que éste no puede variarse en detrimento de los trabajadores, por lo tanto la variación de la tarifa, resulta ilegal al constituir un Ius Variandi Abusivo del Salario

**Viáticos: Persona
que Administra
Ferias del Agricultor**
DAJ-AE-103-13

Para que los viáticos lleguen a constituir parte del salario deberán otorgarse sin sujeción a controles, de manera que el trabajador no entregue cuentas al patrono sobre los gastos incurridos; lo que a contrario sensu significa, que para que no constituyen salario el trabajador deberá entregar facturas y presentar el debido informe sobre los gastos realizados al patrono. Implica ello, de algún modo, que el trabajador tendrá derecho a que se le hagan reintegros si le hizo falta o estará obligado a devolver diferencias resultantes si le sobró.

**Viáticos: Traslado
No Depende de la
Jornada**
DAJ-AE-186-13

Los viáticos deben ser pagados con independencia del tipo de jornada en que labore el trabajador, sea ésta una jornada completa o media jornada, o menos tiempo, ya que no se infiere condición alguna respecto del tipo de jornada en la que el trabajador deba laborar o del tiempo que comprenda su jornada ordinaria de trabajo; por lo tanto y de forma concreta se debe de indicar que sí se deben de pagar los viáticos al empleado por medio día de trabajo, siempre y cuando haya razón o causal para el pago de los mismos.

SALARIO ESCOLAR

**Ahorro Escolar:
Devolución de
Rendimientos**
DAJ-AE-058-11

Cuando una persona se haya mantenido sin trabajo por más de seis meses, con independencia del tiempo que haya ahorrado, podrá tener acceso a la totalidad de su “salario escolar” junto con los rendimientos generados por la administración del mismo cuando llegue la fecha oficial de pago, es decir, dentro de los primeros quince días de enero.

**Rebaja de Cargas
Sociales Sobre
el Ahorro o
Salario Escolar**
DAJ-AE-091-09

El monto del ahorro se debe aplicar sobre el salario bruto. NO se rebaja impuesto de la renta ni cargas sociales. Al igual que en casos exentos de tales impuestos, el patrono deberá cotizar a la Caja Costarricense Seguro Social el monto del salario completo, sin rebajar el monto del ahorro escolar. Sin embargo al trabajador se le aplicará la rebaja de las cargas sociales (9%) sobre el monto que corresponde al salario bruto menos el monto que opto éste como ahorro o salario escolar.

Sector Privado
DAJ-AE-106-2009

Del artículo 2 de la Ley 8682, se desprende que el porcentaje de ahorro va desde un mínimo del 4.16% a un máximo del 8.33% mensual sobre su salario bruto mensual (incluye comisiones). No obstante, por disposición del Transitorio I, el porcentaje de ahorro escogido por el trabajador, no se aplicará absoluto desde la primera vez, sino que el mismo se completará en el plazo de cuatro años, ahorrando tramos acumulativos del 25% del porcentaje acordado por el trabajador. Esta disposición permite aplicar plazos menores a los anteriores e incluso el total del ahorro desde el inicio, en aquellos casos en que el trabajador lo estima conveniente.

Sector Privado
DAJ-AE-011-2009

El Transitorio I de la Ley 8682 lo que regula es la posibilidad que el trabajador vaya aumentando escalonadamente el porcentaje de ahorro. Las Asociaciones Solidaristas pueden administrar los fondos provenientes del ahorro escolar, además se incluyó a las cooperativas que existan en los centros de trabajo, y como última opción se habla del Banco Popular. Esta es la razón de ser del artículo 6 de la Ley en mención, que establece un listado taxativo de las entidades que se encargarán de administrar el salario

escolar, se establece un orden específico que debe respetarse, por lo que en las empresas en que se cuente con una Asociación Solidarista, ésta será la encargada de administrar los montos rebajados por concepto de salario escolar de los trabajadores de la empresa que sean asociados. En virtud del principio constitucional de libertad de afiliación para fines lícitos, ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse a la Asociación Solidarista ni a ninguna cooperativa. En este caso si el trabajador no desea pertenecer a la Asociación Solidarista o a la cooperativa que operan en su centro de trabajo, el dinero será administrado por el Banco Popular.

Sector Privado
DAJ-AE-058-11

De conformidad con la Ley de Promoción del Salario Escolar en el Sector Privado (Ley 8682), cuando una persona se haya mantenido sin trabajo por más de seis meses, con independencia del tiempo que haya ahorrado, podrá tener acceso a la totalidad de su “salario escolar” junto con los rendimientos generados por la administración del mismo cuando llegue la fecha oficial de pago, es decir, dentro de los primeros quince días de enero.

**Sector Público:
Inclusión en
Aguinaldo**
DAJ-AE-068-11

El salario Escolar es un ahorro mensual que se extrae de nuestro salario ordinario, ya que nace como parte del fortalecimiento en la adquisición de bienes y servicios, de allí que deba ser considerado de naturaleza salarial, de conformidad con los decretos arriba mencionados y jurisprudencia relacionada, pudiendo entonces, quedar afecto a cargas sociales y otras deducciones que el trabajador hubiere autorizado a hacer de su salario ordinariamente. En consecuencia, y por ser parte de nuestro salario, el “Salario Escolar” si tienen que ser tomado en cuenta a la hora de calcular el aguinaldo.

**Sector Público:
Legalidad de la
Aplicación del
Rebajo Automático
por Concepto
de Impuesto
de la Renta**
DAJ-AE-290-13

En el sector público el salario escolar es un aumento adicional al salario decretado en forma ordinaria que a diferencia del sector privado, no constituye una retención del aumento sino un porcentaje adicional que se acumula mensualmente y que se paga en el mes de enero de cada año. El salario escolar estará sujeto únicamente de las deducciones de la Caja Costarricense de Seguros Social, y de deudas personales o cuotas de pensiones alimentarias.

SALUD OCUPACIONAL

Salud Ocupacional
DAJ-AE-323-2008

La obligación de adoptar en los lugares de trabajo, las medidas que garanticen la salud ocupacional de los trabajadores, en los términos que lo estipulen las leyes y los reglamentos en esta materia, y las recomendaciones de las autoridades competentes, corre a cargo del patrono (artículo 282 del Código de Trabajo). También es obligación del patrono, proporcionar el equipo y los elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, así como asegurar su uso y funcionamiento (artículo 284 del Código de Trabajo). Se desprende del inciso h) del artículo 81, que es obligación de los trabajadores acatar las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal. El no acatar esas medidas se harán acreedores al despido sin responsabilidad patronal.

Salud Ocupacional DAJ-AE-235-2008

Todo trabajador, independientemente de la función que cumpla, tendrá derecho a disponer en su centro de trabajo: de servicios sanitarios, con abundante agua, papel higiénico suficiente; lavamanos, equipo de aseo (jabón toallas); botiquín de primeros auxilios; extintores de incendio, y otros que se requieran. Requisitos que todo centro de trabajo debe cumplir.

Uso Obligatorio de Equipo de Seguridad DAJ-AE-106-12

La salud ocupacional es de interés público y tiene la finalidad de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador. Prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra riesgos del trabajo; colocarlo y mantenerlo en un empleo congruente con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas (artículo 273 del Código de Trabajo). Dentro de las obligaciones del trabajador, se enlista la de utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo (artículo 286 del Código de Trabajo).

SANCIONES

Amonestaciones: Prueba DAJ-AE-115-2008

Cuando un trabajador o funcionario comete una falta, y se otorga el debido proceso y como consecuencia de la falta, hay una amonestación verbal, una amonestación escrita, o una suspensión sin goce de salario, estas sanciones necesariamente deben constar en el expediente personal del trabajador y no se pueden eliminar, tanto porque sirven de prueba para el patrono para demostrar la imposición de otras sanciones o el comportamiento irresponsable del empleado, como para el trabajador para demostrar la sanción impuesta y no permitir otra por la misma causa.

Ausencias: Reglamento Interno de Trabajo DAJ-AE-320-2006 Ver además: DAJ- AE-152-2006 y DAJ- AE-244-2006.

El Código de Trabajo no hace referencia a sanciones disciplinarias salvo las que contempla en el artículo 81 –causales de justo despido sin responsabilidad patronal- y las que caben en cuanto a las prohibiciones de los trabajadores que enumera el artículo 72, que requiere de amonestación previa. Precisamente por esa omisión de la legislación, es que resulta aplicable el Reglamento Interior de Trabajo, el cual permite regular a lo interno del centro de trabajo, una serie de obligaciones, prohibiciones y comportamientos y sus respectivas sanciones o reconocimientos.

Llegadas Tardías DAJ-AE-219-2008 Ver además: DAJ- AE-197-2008

Para sancionar las llegadas tardías, se debe analizar la gravedad cuantitativa, o sea el número de faltas pues cuando una conducta es leve, necesariamente requiere la repetición de aquella o de otras distintas igualmente leves o de gravedad media, para que adquiera la gravedad que exige la ley para justificar el serio acto del despido. En ausencia de Reglamento Interior de Trabajo, se puede despedir al trabajador que ha acumulado más de seis llegadas tardías durante tres meses consecutivos, si durante los dos primeros se le ha amonestado por ese motivo, previniéndolo de que enmiende su conducta.

Plazo DAJ-AE-033-2010

Para poder aplicar la sanción, el patrono tendrá el plazo de un mes contado a partir del momento en que ocurrió el hecho o tuvo conocimiento de la falta, pues de lo contrario no podría disciplinar ese acto; y proceder de manera diferente es totalmente ilegal.

Plazo de Prescripción: Junta de Relaciones Laborales
DAJ-AE-076-11

Al existir dentro de la Municipalidad una Junta de Relaciones Laborales que efectúa una investigación previa a la aplicación de las distintas sanciones disciplinarias, el plazo de prescripción del artículo 603 del Código de Trabajo, no puede empezar a transcurrir desde la comisión del hecho o desde que el patrono tuvo conocimiento de la falta, pues esto podría acarrear la sanción de un funcionario al que no se le haya demostrado fehacientemente su responsabilidad. Razón por la cual, durante la tramitación de dicha investigación no debe empezar a correr el plazo de prescripción, el cual deberá empezar a computarse a partir del momento en que la investigación finaliza y se pone su resultado en conocimiento del funcionario que deba ejecutar la sanción.

Sanciones
DAJ-AE-077-2010

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. 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 de Trabajo, 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 el Ministerio de Trabajo.

SEGURIDAD SOCIAL

Adaptación de Puesto por Discapacidad
DAJ-AE-102-12

En aquellos casos en que un trabajador o trabajadora adquiera una discapacidad como consecuencia de un accidente laboral, es obligación del empleador proceder con la reinserción del mismo a su puesto de trabajo. Para tal fin, el empleador deberá adoptar las medidas que correspondan en el siguiente orden: 1-Adaptación del puesto de trabajo, de acuerdo a las necesidades actuales del empleado. 2-Reubicación en un puesto de igual categoría que se adapte a las nuevas capacidades del empleado. 3-Readaptación del puesto para que la persona pueda laborar en condiciones favorables a su padecimiento. 4-Descenso de categoría laboral cuando sea imposible mantenerlo en el rango que ostentaba, para lo cual se deberá hacer efectiva la indemnización correspondiente. 5-Pensión por incapacidad total inhabilitante para el trabajo ante la Caja Costarricense de Seguro Social. 6-Despido con pago total de prestaciones en caso de que resulte imposible cumplir alguna de las obligaciones anteriores. Esta alternativa se presenta como excepción y el patrono deberá demostrar que agotó todos los recursos para mantener al trabajador en la entidad, bajo riesgo de incurrir en discriminación laboral.

Aseguramiento de Sacerdotes
DAJ-AE-070-13

Existe un convenio suscrito en el 2001 que establece con claridad, que la protección de los sacerdotes se mantiene en el tanto estos no tengan un ingreso proveniente de una relación laboral.

Obligatoriedad de Póliza de Riesgos de Trabajo
DAJ-AE-106-12

La suscripción de póliza de riesgos de trabajo es una obligación del patrono y la no suscripción de la misma podría hacer incurrir en una falta grave al patrono, y por consiguiente el trabajador, de conformidad con el artículo 83 inciso g) del Código de Trabajo, podría dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa.

Seguro Social DAJ-AE-137-2005

De conformidad con la jurisprudencia de la Sala Constitucional, la obligación de la Caja Costarricense del Seguro Social de empadronar a los trabajadores no puede ser obviada por esta entidad y por ende los trabajadores no pueden ser perjudicados o responsabilizados por la falta de empadronamiento, ya que por mandato constitucional, la Caja es la contralora y garante del cumplimiento de las obligaciones que en materia de seguridad social deben cumplir otros sujetos.

Seguro Social DAJ-AE-294-2006 Ver además: DAJ- AE-095-2006, DAJ- AE-115-2004 y DAJ- AE-275-2006

Los trabajadores deben asegurarse en el régimen del Seguro Social, por medio del sistema de contribución forzosa, aportes de los trabajadores o beneficiarios, de los empleadores o patronos y del Estado. Es decir, los aportes que se requieren para tener derecho a la cobertura de los beneficios del seguro social se generan por una obligación legal, en virtud de la cual el patrono está forzado a realizar desde el inicio de la relación laboral, sin excepción, las deducciones en el sueldo o salario de las cuotas que corresponden al trabajador, además de la proporción del aporte que le corresponde como patrono.

SERVICIOS PROFESIONALES

Características DAJ-AE-199-13

Características como la propiedad del negocio, la exposición a riesgos financieros, asumir la responsabilidad en las inversiones y la gestión de la empresa, el beneficio pecuniario o económico, ejercicio del control sobre los trabajos que hay que realizar y sobre cuándo y cómo se llevan a cabo, libertad de contratar personal, ejecución de trabajos o servicios para más de una persona simultáneamente, proporcionar materiales necesarios para realizar el trabajo, proporcionar el equipo y las máquinas de trabajo, disponer de locales fijos, cálculo del costo del trabajo y fija el precio, disposición de sus propios contratos de seguro, ejercicio del control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido, son todas características del trabajo propio o autónomo (por servicios profesionales por ejemplo) que le permitirá al operador concluir que no se trata de un trabajador subordinado y, por tanto, que no se trata de una relación laboral.

Contrato de Trabajo DAJ-AE-320-2008 Ver además: DAJ- AE-039-2008, DAJ-AE-255-2008, DAJ-AE-270-2008, DAJ-AE-280-2008, DAJ-AE-284-2008, DAJ-AE-042-2008, DAJ-AE-043-2008, DAJ- AE-044-2008 y DAJ- AE-150-2008.

El contrato por servicios profesionales, no es laboral, por cuanto si bien se contrata un determinado servicio, condicionándolo a un estipendio económico como contraprestación, lo cierto es que no existe en este tipo de contratos la subordinación, pues el contratado no recibe directrices continuas y permanentes del contratante, sino que éste realiza las labores para las que fue contratado de acuerdo con su grado de profesionalidad y bajo su entera responsabilidad. Sin embargo, en virtud de los principios que rigen el Derecho Laboral, el contrato será de esta índole a pesar de que las partes lo hayan denominado como por servicios profesionales cuando se presenten los elementos de la subordinación, prestación personal de servicio y remuneración, pues tiene mayor validez la realidad en que se desarrolla la relación de trabajo sobre los términos escritos o simplemente convenidos que se hayan dispuesto inicialmente, lo que se ha dado en llamar “contrato realidad”.

Contrato de Trabajo DAJ-AE-102-2009 Ver además: DAJ- AE-093-2009 y DAJ- AE-097-2009.

La Sala establece la diferencia entre aquella relación cuyo trabajo se hace bajo las instrucciones precisas y bajo el control de otra persona, en el lugar y horario impuestos por esta persona, que se ejecuta con los materiales y equipo que le suministra esta persona y se le fija una remuneración periódica que además de ser el único ingreso, puede contemplar otro tipo de

beneficios; frente a aquella otra relación, en que más bien, es el profesional quien ejerce el control directo sobre su trabajo, establece su lugar de trabajo y su propio horario, asume el riesgo financiero que pueda ocasionar el quehacer de su trabajo, calcula el costo de su trabajo y fija el precio, no recibe beneficios laborales y proporciona los materiales y el equipo para desempeñar su trabajo. La primera se delimita como una relación laboral y la segunda como una relación civil-mercantil, no regulada por la legislación laboral y por tanto sin que derive de ella reconocimiento de derechos laborales. De acuerdo con lo expresado por la Sala, el profesional puede establecer una relación por servicios profesionales, mediante un contrato por el cual necesariamente se establecen una serie de condiciones, de cómo se quiere el trabajo, la forma de pago que generalmente es establecida por el profesional y tiene la denominación de honorarios, instrucciones sobre el trabajo que debe realizar en forma general, plazo de entrega, etc., pero esto no implica de modo alguno la existencia de subordinación.

Libertad Contractual DAJ-AE-108-12

Debe quedar claro que el trabajador independiente puede ofertar sus servicios a cualquier contratante, sea persona física, o empresa pública o privada. Pero la relación existente entre ambas partes contratantes siempre será de tipo comercial, no laboral.

SUSPENSIÓN DE LABORES

Huelga DAJ-AE-059-2004

De conformidad con el artículo 75 del Código de Trabajo, cuando se presenta una situación de fuerza mayor, para que la suspensión pueda surtir efecto, el patrono está obligado a indagar las causas de tal suspensión, la posible duración de las mismas, que se trate de una situación definitivamente imprevisible o inevitable; y tomar la decisión de suspender las labores por el resto del día, si la suspensión es de sólo un día. Si la suspensión dura más de un día, el patrono debe notificar, a la Inspección General de Trabajo, para que ésta en definitiva sea la que compruebe y autorice la suspensión de labores y así el patrono no tenga que pagar los salarios de los días que dure la suspensión.

Salario DAJ-AE-383-2002

Cuando lo que sobreviene como causa de suspensión de las labores es inesperado y de corta duración —caso específico de la falta de fluido eléctrico, de lluvias en actividad de construcción, agricultura u otras— resulta inocuo recurrir al procedimiento de suspensión de labores que establece el Capítulo VI del Código de Trabajo. Ante esta eventualidad, la decisión queda a cargo del empleador, pero advirtiendo, según la jurisprudencia judicial y administrativa, que mientras los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo, se les debe reconocer el salario. El empleador puede optar por suspender labores y mandar a sus trabajadores a sus casas, con la posibilidad de que, mediando acuerdo con ellos, el tiempo no laborado sea repuesto después de las jornadas siguientes y de ser posible dentro de la misma semana, para que los trabajadores no pierdan el salario, por una causa que tampoco es imputable a ellos.

Suspensión de Labores DAJ-AE-057-2006

La suspensión viene a constituir un elemento jurídico-laboral que hace posible que, temporalmente, se deje de prestar el servicio y correlativamente se deje de pagar el salario, pero no implica la terminación del contrato ni de los derechos y obligaciones que de ellos emanan, por lo que dichos contratos se mantienen vigentes durante el tiempo de la suspensión y recobran su actualización total una vez transcurrido el motivo de la suspensión. El período de suspensión del contrato no tiene incidencia alguna sobre la continuidad del mismo.

**Suspensión
de Labores**
DAJ-AE-160-2008
Ver además: DAJ-
AE-086-2008

Cuando lo que sobreviene como causa de suspensión de las labores es inesperado y de corta duración — caso específico de la falta de fluido eléctrico sin aviso previo — resulta inocuo recurrir al procedimiento de suspensión de labores que establece el capítulo VI del Código de Trabajo. Ante esta eventualidad, la decisión queda a cargo del empleador, pero advirtiendo, según la jurisprudencia judicial y administrativa, que mientras los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo, se les debe reconocer el salario. Si bien la falta de electricidad puede ser causa para suspender temporalmente los contratos, el término de duración de ésta, por lo general, no sobrepasa el día, lo que implica que el patrono puede tomar la decisión de suspender labores, pagándoles el salario que corresponde mientras los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo, y permitiendo que éstos puedan reponer el tiempo perdido después de la jornada y dentro de la misma semana, para que sus salarios no se vean disminuidos.

**Suspensión
de Labores**
DAJ-AE-549-2006

La imposibilidad de prestar servicios cuando es imputable al patrono, obliga a éste a pagar el salario completo a sus trabajadores durante todo el plazo que persista la circunstancia.

**Trámite ante la
Inspección de
Trabajo**
DAJ-AE-029-2008

La suspensión es algo diferente a la disolución; no disuelve el convenio como ésta; es de carácter transitorio y está condicionada por la presencia de una circunstancia que no permite que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo transcurrido, en el cual se reanudan los efectos del contrato. No sólo no produce la disolución de la relación de trabajo, sino que por el contrario, su finalidad es mantenerla vigente durante el tiempo de la condición suspensiva, con el propósito que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca esa causa que la produjo y pueda surtir nuevamente sus efectos. La suspensión temporal de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que se inicie ante la Inspección General de Trabajo o ante sus representantes debida y especialmente autorizados, la comprobación plena de las causas en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

SUSTITUCIÓN PATRONAL

**Instancias en Caso
de Menoscabo
de los Derechos
Laborales**
DAJ-AE-155-10

Si el nuevo patrono pretende desvirtuar la figura de la sustitución patronal, modificando de alguna manera las condiciones esenciales del contrato de trabajo existente, los trabajadores contarán con todo el fundamento legal para denunciar ante el Departamento de Inspección de Trabajo de este Ministerio, la irregularidad citada y en última instancia, acudir ante los Tribunales de Justicia respectivos

**Muerte de
la Persona
Empleadora**
DAJ-AE-057-2010

La doctrina se ha referido a la situación en que se encuentran los contratos de trabajo al momento del fallecimiento del empleador, se ha dispuesto que estos contratos deben mantenerse incólumes, a menos de que circunstancias particulares imposibiliten la continuación de la relación laboral. Pero si se pretende modificar condiciones perjudiciales una vez fallecido el patrono, es totalmente ilegal y esto los faculta para dar por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, para lo cual deberán presentar la solicitud de rompimiento ante los Tribunales de Justicia, alegando las modificaciones contractuales que pretende aplicar la persona empleadora.

**Renuncia por No
Aceptación de Parte
del Trabajador**
DAJ-AE155-10

Cuando la sustitución patronal se ejecuta de conformidad con las pautas citadas, los trabajadores no pueden renunciar alegando causa justa, porque evidentemente no se les ha causado ningún perjuicio con la sustitución patronal; es decir que si el trabajador no acepta al nuevo patrono, tendría que presentar su renuncia, con la consecuencia que únicamente le correspondería el derecho al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales al tiempo de servicio

Sustitución Patronal
DAJ-AE-063-2010

Cuando opera una sustitución patronal, sea cuando la razón social de una empresa pasa a manos de otra, en virtud de venta, traspaso, cesión, novación, fusión, etc.; los derechos de los trabajadores se mantienen incólumes, pues ellos son ajenos a los negocios que realiza el patrono, y éste no tiene ninguna obligación de solicitarles su autorización para llevarlos a cabo. Es claro entonces, que sin importar quién asuma el carácter de patrono, los trabajadores mantendrán su antigüedad y todos los derechos que adquirieron durante su relación laboral, que no pueden verse interrumpidos en razón de la sustitución, tales como aguinaldo, vacaciones, preaviso, auxilio de cesantía. En caso de que no se asuma esa antigüedad los trabajadores deberán ser liquidados y recontratados por el nuevo patrono.

T

TELETRABAJO

Teletrabajo DAJ-AE-010-2011

El teletrabajo se ajusta a la modernidad de las tecnologías informáticas y de la información y comunicación, pues necesariamente requerirá del uso de éstas para teletrabajar. Esto implica, a su vez, que la empresa que utilice esta modalidad de prestación de servicios, deberá asegurarse que el trabajador cuenta con esas facilidades tecnológicas, y si no las tuviere, que podrá dotarlas.

TRABAJADORA EMBARAZADA Y EN PERÍODO DE LACTANCIA

Cierre de la Empresa DAJ-AE-087-2007

Cuando la empresa deba cerrar sus negocios y no pueda continuar su funcionamiento, es imposible que subsistan los contratos de trabajo. En este supuesto, el despido con responsabilidad patronal, es procedente porque, es evidente que se está efectuando en razón del cierre de la empresa y no por el estado de embarazo de la trabajadora. En este caso, el despido de la trabajadora embarazada se debe entender con responsabilidad patronal y el patrono deberá pagarle todas las indemnizaciones que corresponden a un despido sin justa causa de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 94 bis del Código de Trabajo. Es decir, la indemnización por cesantía, el preaviso, el subsidio correspondiente al pre y post parto (sean cuatro meses de salario según ordena el artículo 95 del Código de Trabajo) y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido y hasta completar 8 meses de embarazo, las vacaciones y el aguinaldo proporcionales correspondientes.

Cita Médica DAJ-AE-313-2006

El patrono está obligado a otorgar el permiso a las trabajadoras para que asistan al control prenatal en los centros, clínicas, hospitales, etc. que formen parte de la Caja Costarricense del Seguro Social, pero esta obligación de otorgar el permiso, no implica de modo alguno la obligación de que el mismo se dé con goce de salario, por cuanto no existe ninguna disposición que así lo establezca, quedando así la decisión a voluntad del patrono.

Contrato: Docente en Estado de Embarazo DAJ-AE-314-13

El hecho de que la trabajadora se encuentre en estado de embarazo, así como en una relación laboral de tipo a plazo indefinido, ocasiona que la trabajadora tenga derecho a continuar laborando para el centro educativo y gozar de la licencia por maternidad que por derecho le corresponde, en el momento en el que el médico así lo indique. Por ende, no procede la terminación del contrato sino la continuidad del mismo y el pago de los derechos del 50% del salario durante los 3 meses de período de licencia por maternidad, de igual forma si durante la época de cierre de la escuela por vacaciones la trabajadora se encuentra en estado de embarazo pero no ha empezado el período de licencia, el patrono le deberá pagar el salario completo como si estuviera laborando.

Contrato por Servicios
DAJ-AE-242-13

El patrono no debe realizar variaciones a la jornada laboral del trabajador que puedan traerle perjuicio, si desde enero del año en curso la trabajadora laboraba ocho horas por semana, esta jornada no se le debe disminuir, y si se le disminuye, se le debe conservar su salario. Al mediar contrato laboral y estar la trabajadora embarazada, ella está protegida por el fuero especial de protección, lo que significa que el patrono debe hacerse cargo de su licencia por maternidad.

Definición Lactancia
DAJ-AE-12-10

Existen dos periodos en la lactancia del infante: 1- Período de post-parto. Se entiende que son los tres meses siguientes a la fecha del parto (incapacidad post natal); el cual por disposición legal, se tiene como periodo mínimo de lactancia. 2- Periodo durante el cual la madre alimenta a su hijo por medio de leche materna: Se da a partir del momento en que la trabajadora reinicia su trabajo y comprende los meses que el médico especialista recomiende como necesarios para este tipo de alimentación.

Despido de Trabajadora Embarazada Bajo Contratación Outsourcing / Excepción de Empleados de Confianza
DAJ-AE-154-10

Las empresas dedicadas al outsourcing, resultan ser la figura patronal para aquellos profesionales cuyo trabajo se realiza en el lugar físico que solicite la empresa usuaria. Es total y absolutamente ilegal, el despido aplicado, por cuanto para ella existe una protección especial en nuestra legislación, que prohíbe al patrono despedir a las trabajadoras embarazadas, durante su embarazo y en período de lactancia, salvo que hubiere existido una causa justa para el despido, según lo establecido por el artículo 81 del Código de Trabajo, en cuyo caso tendría que haberse gestionado la autorización de la Inspección de Trabajo, para el despido. El despido se justificó en que por haberse cumplido el plazo del contrato con la empresa donde dicha trabajadora efectuaba sus labores, no tenían donde reubicarla, motivo por el cual decidieron despedirla con responsabilidad patronal, lo cual en este caso no es legalmente procedente.

Despido de Trabajadora en Estado de Embarazo por Finalización del Contrato Temporal
DAJ-AE-66-10

Las funciones que dicha trabajadora sustituta realiza son actividad permanente de la empresa, no obstante, el motivo de la contratación fue la sustitución de una trabajadora, o sea, que cuando el contrato llegue a su término se habrá extinguido el mismo, originando, no un despido, sino un cese de funciones, en virtud de que el contrato llegó a su fin, es decir, se dio un cumplimiento del plazo. Habiéndose configurado las dos situaciones anteriores en el caso concreto, a pesar de que la trabajadora sustituta se encuentre en estado de embarazo, no le es aplicable lo correspondiente al fuero de protección especial para la trabajadora embarazada, pues cuando el contrato llegue a su término no se estará incurriendo en un despido, sino en una terminación de un contrato de trabajo por tiempo definido, o como dijimos antes, un cese de funciones. Entonces, como no hay despido, no procede aplicar la protección que establece el artículo 94 del Código de Trabajo (Fuero especial mujer embarazada o en período de lactancia). El patrono solo tiene la obligación de liquidarle vacaciones y aguinaldo, por cuanto a este tipo de contratos, llegado el momento de la finalización del contrato, se trataría de una cesación de la relación laboral por cumplimiento del plazo y no estaría usted en la obligación de contratarla indefinidamente.

Despido de Trabajadoras Embarazadas por Fusión de Empresas DAJ-AE-309 -13

Las trabajadoras en estado de embarazo no pueden ser despedidas por la razón de la fusión de las dos empresas, ya que esa no es una causal de terminación del contrato para ese tipo de trabajadoras; por lo tanto, lo recomendable es que la empresa que absorbe a la otra, acepte a las dos colaboradoras embarazadas sin hacer una terminación del contrato de trabajo, puede adelantárseles su cesantía si lo desea, con el fin de que esta carga no quede en manos de la nueva empresa, pero manteniendo la antigüedad laboral y todas las condiciones laborales que ellas han tenido durante la relación de trabajo anterior, es decir, jornada, salario, jerarquía, beneficios y funciones acordes con sus aptitudes, estado y condición, pues liquidarlas en su totalidad, aunque sean recontractadas, equivale a un despido con responsabilidad patronal, sin autorización de la Inspección de Trabajo lo que se constituiría en una infracción a las normas laborales. Una vez terminado el período de licencia por maternidad y el período de lactancia, si pueden proceder a liquidar los demás extremos laborales en caso que las partes lo convengan.

Despido con Desconocimiento del Estado de Embarazo DAJ-AE-047-11

Este fuero de protección especial regulado en la legislación laboral lo que busca es evitar que se den despidos injustificados con intenciones discriminatorias en perjuicio de las trabajadoras embarazadas, es decir pretende evitar que éstas sean despedidas en razón de su embarazo; situación que no parece ser el caso en la consulta en concreto, esto en virtud de que el despido se efectuó sin conocimiento ni siquiera de la trabajadora de su estado de gravidez. En el caso en consulta, esta comunicación no existió, ni hubo posibilidad de que el patrono tuviera conocimiento ni indicios, precisamente porque la misma trabajadora desconocía su estado.

Discriminación del Trabajo: Prueba de Embarazo DAJ-AE-137-2008

La trabajadora embarazada no está obligada a comunicar su estado antes de ser contratada ni durante la relación laboral, ya que además de ser un aspecto íntimo, el mismo podría significar un impedimento para obtener el empleo o generar algún tipo de discriminación en el trabajo, razón por la cual, se considera que esta comunicación únicamente se requiere a efecto de obtener la protección que establece la legislación para las trabajadoras en estado de embarazo.

Embargo a Subsidio por Maternidad DAJ-AE-164-13

Respecto al cuestionamiento de si el subsidio por maternidad que recibe la trabajadora durante su licencia puede ser afecto a embargo judicial o no, tenemos que sobre este tema esta Dirección es del criterio que como ese subsidio tiene naturaleza salarial, no encontramos razón para que un patrono no pueda aplicar un embargo de salario sobre el monto que recibe la trabajadora durante la licencia. Lógicamente, deberá calcular el mismo sobre el 50% que éste paga a la trabajadora, pues no podemos pretender que el patrono calcule la cuota embargable sobre el 100% de un salario que él no paga, pues el otro 50% está en poder de la Caja Costarricense del Seguro Social institución que determinará si aplica o no el embargo sobre la suma que está en su poder si el acreedor interesado lo solicitara.

Ilegal: Despido por Reestructuración DAJ-AE-81-06

Existe una prohibición de despedir, aun pagando prestaciones, a una trabajadora embarazada o en período de lactancia, a menos que se incurra en una causal del artículo 81 del Código de Trabajo, sin embargo, la razón que usted menciona es la reestructuración interna, lo cual no es una causal de

despido y en caso de que hubiera sido otra que si estuviera contemplada en dicho artículo, tiene que ser comprobada por la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo. Esto con la finalidad de evitar los despidos encubiertos y prevenir que se despidan por razones de discriminación a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, como es el presente caso. En suma, no puede despedir por esa razón a la trabajadora embarazada ni siquiera pagando las prestaciones, tanto porque es prohibido por ley, como por el hecho de que la trabajadora puede pedir la reinstalación ante los Tribunales de Justicia.

**Ius Variandi:
Traslado del
Lugar de Trabajo**
DAJ-AE-014-2010

Dado que el cambio de oficina de la trabajadora embarazada, no representa una modificación en sus funciones, ni una disminución en su jerarquía o salario y en tanto la empresa reconozca los gastos adicionales en que incurra la trabajadora en razón de la modificación del lugar de trabajo, especialmente en cuanto a pasajes y alimentación, el traslado resulta legalmente procedente. No obstante, si la trabajadora demostrara que el cambio del lugar de trabajo influye desfavorablemente en su vida afectiva o familiar y principalmente, si el mismo atentara contra su salud o la del niño, es criterio que el mismo no podría ser realizado y si el patrono insistiera en llevarlo a cabo, la trabajadora podría acudir a los Tribunales de Justicia, a fin de solicitar la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal y el consecuente pago de la cesantía, una suma por daños y perjuicios equivalente a la licencia pre y post parto y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento de la terminación de la relación laboral, hasta completar los ocho meses de embarazo.

**Jornada de
Trabajo: Lactancia**
DAJ-AE-050-2005

El permiso para la lactancia se otorga por quince minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, lo que sólo tiene efecto si la trabajadora reside muy cerca del centro de trabajo o si se hubiera implementado la obligación que establece el numeral 100 del Código de Trabajo, es decir acondicionar un lugar dentro de la empresa para que las madres trabajadoras amamanten sin peligro a sus hijos. En defecto de ello, se ha seguido la práctica de otorgar una hora seguida inmediatamente después de iniciada la jornada o inmediatamente antes de que concluya.

**Lactancia en
Jornada Diurna
Disminuida**
DAJ-AE-095-11

El período de lactancia debe ser proporcional al tiempo de trabajo de la trabajadora en cuestión. Es tal sentido, no resultaría razonable o proporcionado que, por ejemplo, una trabajadora que labore de 8 a.m. a 4 p.m. (es decir 8 horas diarias) y una trabajadora que labore de 8 a.m. a 12 m.d. (4 horas diarias), disfruten ambas una hora completa de lactancia, cuando no laboran la misma cantidad de horas al día. Es legal que el patrono conceda a la trabajadora un período de lactancia proporcional a su jornada ordinaria de trabajo. Por lo que, siguiendo al pie de la letra el tema de la proporcionalidad del tiempo de lactancia que le correspondería por laborar una jornada de 5 horas y 15 minutos, a su persona le tocaría disfrutar, aproximadamente, de un período de lactancia de 39 minutos por día, por lo que 15 minutos resulta ser un tiempo insuficiente y no proporcional a su jornada. Si efectivamente en su centro de labores no existe un espacio adecuado para amamantar a su hijo, deberá llegar a un acuerdo con su patrono para disfrutar de ese período en un solo tracto, para que se apliquen esos 39 minutos en el ingreso o a la salida de su jornada.

**Licencia por
Maternidad**
DAJ-AE-004-2004

Tanto el Código de Trabajo en su artículo 96, en concordancia con el artículo 41 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, son consecuentes al establecer que la licencia por maternidad, que originalmente es de cuatro meses puede reducirse a la mitad o al mes y medio (postparto), sí y solo sí, se da un parto prematuro no viable, un aborto no intencional y cuando el ser procreado muere dentro del mes posterior al parto. Por tanto si no se presenta ninguna de estas situaciones, la licencia no puede ser modificada, ni por los médicos de la Caja Costarricense del Seguro Social, ni muchos menos por el patrono.

**Licencia por
Maternidad**
DAJ-AE-497-2006

Al fallecer el bebé de la trabajadora, o en caso de aborto involuntario o parto prematuro no viable, tiene derecho a la licencia por maternidad, pero el plazo del descanso post natal, se reduce a la mitad, es decir a mes y medio, manteniéndose la prohibición de despedir a la trabajadora durante este período.

**Licencia por
Maternidad**
DAJ-AE-001-2004

En aplicación de los dispuesto por los artículos 96 del Código de Trabajo y 41 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, cuando el niño fallece después del mes de nacido, la trabajadora tiene derecho a disfrutar del período completo de la licencia por maternidad, otorgada desde el momento en que se acogió al descanso, y cualquier reducción que el patrono quiera aplicarle, obligándola a reintegrarse a sus labores anticipadamente, es absolutamente ilegal.

**Licencia por
Maternidad:
Días Feriados**
DAJ-AE-286-2001

Durante la licencia por maternidad de la trabajadora, el patrono está obligado, no sólo a extender la licencia durante los cuatro meses, sino también la responsabilidad de asumir el pago del 50% del subsidio, para completar el 100% del salario que por ley debe recibir la trabajadora. En este mismo orden de ideas, el patrono también asumiría, el pago del 50% de los días feriados que se den dentro del período de licencia, no por el hecho de ser feriados, porque estos no estarían disfrutándose como tales, sino por el hecho de que las licencias se extienden por períodos completos.

**Licencia por
Maternidad:
Prestaciones, Pago**
DAJ-AE-003-2008

La intención del artículo 95 del Código de Trabajo es no afectar desde ningún punto de vista los derechos de la trabajadora con licencia por maternidad, por ello si dentro del período a considerar para el cálculo de derechos laborales (vacaciones, aguinaldo, preaviso, cesantía) existió una licencia por maternidad, el patrono deberá calcular esos derechos sobre la base del 100% del salario que incluye lo pagado por la Caja Costarricense del Seguro Social y lo pagado por el mismo patrono, aún y cuando las cargas patronales se asumieron solamente por la mitad del salario.

**Licencia por
Maternidad: Salario**
DAJ-AE-036-2008

El cálculo de la licencia por maternidad se hace con base en el salario reportado en planillas de la Caja Costarricense del Seguro Social en los últimos tres meses anteriores a la licencia.

Licencias
DAJ-AE-286-2006

No existe disposición legal alguna que obligue al patrono a otorgar permisos para asistir a cursos de preparación para el parto. No obstante, dado que tampoco existe limitación alguna para que voluntariamente el patrono pueda extender este tipo de permisos, sea variando el horario de la trabajadora, o permitiéndole reponer horas, etc., dependerá por tanto del patrono la decisión que se tome.

Período de Lactancia
DAJ-AE-002-2010

Para efectos de poder determinar la duración posible de la lactancia; en virtud de que la legislación es omisa al respecto, es criterio que el mismo dependerá única y exclusivamente del criterio médico que determine el período por el cual debe amamantarse al niño o niña. Esto en razón de que el especialista en pediatría, como tal, es quien puede entrar a valorar ese tipo de circunstancias debido a su conocimiento sobre la materia. No debe afectar el hecho de que se trate de un médico de la Caja Costarricense del Seguro Social o un médico particular, ya que ambos tienen fe pública y solamente los Tribunales de Justicia puede determinar la falsedad del documento extendido por el profesional, de manera que mientras no sea declarado falso por dichos Tribunales, cualquier constancia o certificación médica tiene plena validez jurídica.

Período de Lactancia
DAJ-AE-136-2001

Cuando el legislador quiso darle una protección especial a la madre que adopta un menor de edad asegurándole el disfrute de todos los derechos, no cabe duda que está pretendiendo que las condiciones de adaptación y salud del menor se den dentro de los términos más óptimos y naturales, de modo que es factible suponer que si el adoptado es un lactante y la madre está en condiciones de amamantarlo, situación que sólo un médico puede determinar, el derecho de esta madre especial se extiende también para los efectos que determina tanto el artículo 95 del Código de Trabajo, en cuanto al período mínimo de lactancia, como a la licencia que otorga el artículo 97 del mismo cuerpo de leyes, una vez que se incorpora al trabajo.

Período de Lactancia:
DAJ-AE- 529-05

En los casos en que el período de lactancia deba extenderse por períodos prolongados, entiéndase superiores al año, la trabajadora debe presentar un certificado médico lo suficientemente claro como para probar que por razones físicas y de salud, el menor requiere seguir amamantándose por un período determinado de tiempo, existiendo la certificación clara del médico indicando que el niño requiere amamantarse, el patrono no puede limitar ese derecho. Es criterio de esta Dirección que los patronos no pueden obligar a las trabajadoras a ser valoradas por el médico de empresa para determinar la veracidad de la lactancia, pues a menos de tratarse de un especialista en pediatría, el médico general no puede contradecir lo dicho por un especialista en un certificado que debe considerarse legítimo.

Período de Lactancia: Despido
DAJ-AE-721-2006

Durante el período de lactancia, existe la prohibición para el patrono de despedir a la trabajadora si no media una justa causa; lo que significa que si el despido ocurre, la trabajadora puede solicitar la reinstalación en su puesto o el pago de sus derechos laborales. Si la trabajadora no opta por su reinstalación, se le deberá cancelar, además de vacaciones, aguinaldo proporcional, la cesantía y el preaviso, el monto de diez días de salario por concepto de indemnización por daños y perjuicios, según lo dispone el artículo 94 del Código de Trabajo y tomando como base el total del salario devengado y no solo el 50% que el patrono pagó durante la licencia por maternidad.

Período de Lactancia: Renuncia
DAJ-AE-750-2006

Si en el período de lactancia, la trabajadora pretende variar las condiciones del contrato y el patrono no acepta la modificación, lo que corresponde es que la trabajadora se reintegre en las condiciones anteriores o en su defecto que presente su renuncia, caso en el cual el patrono no está obligado a pagarle ninguna indemnización salvo lo relativo a vacaciones y aguinaldo.

Período de Prueba
DAJ-AE-605-2006
Ver además: DAJ-AE-451-2006.

La protección a la mujer embarazada inicia desde el período de prueba y por tanto para proceder a su despido se debe acreditar alguna de las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo y seguir el proceso de autorización ante la Inspección de Trabajo de este Ministerio, aun cuando la trabajadora no haya superado los tres meses de labores. De lo contrario, si la trabajadora no acepta la reinstalación, tendría derecho al pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta los ocho meses en concepto de indemnización por daños y perjuicios.

Período de Vacaciones Durante Licencia por Maternidad
DAJ-AE-025-12

En términos generales la licencia de maternidad suspende el disfrute del período vacacional, en caso que la trabajadora haya adquirido el derecho, debiéndose trasladar el disfrute una vez cumplida la licencia. Sin embargo, como las relaciones obrero patronales en los centros educativos privados tienen características particulares, no podemos asegurar que el receso entre junio y agosto sean vacaciones del profesorado del centro educativo desde el punto de vista técnico jurídico, como para afirmar que las mismas deban suspenderse y ser disfrutadas después de la licencia de maternidad. De cualquier forma, si usted al momento de finalizar su licencia de maternidad, tuviere derecho al disfrute de su derecho vacacional por haber transcurrido las 50 semanas de trabajo, el patrono tiene la obligación ineludible de otorgarlas, o por el contrario, de esperar a que se cumpla el período para el disfrute de las mismas.

Persona Trabajadora Interina
DAJ-AE-256-2003
Ver además: DAJ-AE-89-02.

El cese de una relación laboral no constitutivo de despido ni con ánimo discriminatorio, sino, basado en un hecho objetivo, como lo es, el nombramiento en el puesto de otra persona en propiedad, no le es aplicable lo dispuesto en los artículos 94 y 94 bis aludidos, por no constituir este hecho un supuesto contemplado en los mismos...” Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 95 de las 14:30 horas del 31 de marzo de 1998.

Persona Trabajadora Interina
DAJ-AE-848-2006
Ver además: DAJ-AE-317-2006 y DAJ-AE-539-2006.

La protección establecida por nuestra legislación, que prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas, se aplica también para las trabajadoras interinas, lo que quiere decir que el patrono no podrá dejar de renovarle el contrato, motivado en su condición de embarazo, sino sólo, cuando obedezca a hechos objetivos, como lo serían, el retorno del o la titular del puesto ocupado interinamente, el nombramiento en propiedad de otra persona en el puesto vacante, o el hecho de que al llegar el vencimiento del plazo del contrato, la administración demostrara que ya no requiere de dicho puesto.

**Procedimiento
Administrativo**
DAJ-AE-12-10

De esta forma, debemos concluir que solo para el caso de procedimientos administrativos que se dirijan hacia un despido es aplicable la normativa establecida en el artículo 94 del Código de Trabajo. No obstante, para el inicio y término de un procedimiento administrativo de carácter disciplinario no hay restricción desde el punto de vista de protección de la trabajadora embarazada. Más bien es necesaria la realización y cumplimiento del debido proceso para garantizar la estabilidad de la funcionaria embarazada, pero también para determinar la gravedad de la falta cometida.

**Procedimiento de
Despido: Lactancia**
DAJ-AE-12-10

Ningún patrono puede despedir a una trabajadora, o funcionaria en periodo de lactancia, salvo que haya cometido alguna de las faltas que enumera el artículo 81 del Código de Trabajo. No obstante, sí es perfectamente válida la aplicación del régimen disciplinario para investigar una falta y aplicar una eventual sanción. Si la sanción corresponde a un despido sin responsabilidad patronal, se debe solicitar autorización de la Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo, aún para las instituciones del Estado, luego de haber realizado el procedimiento administrativo interno o de Servicio Civil.

**Procedimiento
de Despido:
Trabajadora
Embarazada**
DAJ-AE-012-2010
Ver además: DAJ-
AE-010-2010.

El despido sólo es admisible si se comprueba que incurrió en alguna de las causales indicadas en el artículo 81 del Código de Trabajo. Sin embargo, para que el despido con justa causa esté ajustado a derecho, es necesario que el patrono presente la solicitud ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, aportando las pruebas que demuestren la falta en la que está incurriendo la trabajadora, de esta manera, una vez que la citada Dirección lleve a cabo un procedimiento de investigación sobre el caso, decidirá si procede o no el despido.

**Procedimiento
para Despido
de Trabajadora
Doméstica
Embarazada por
Abandono de
Puesto de Trabajo**
DAJ-AE-250-10

En cuanto a la trabajadora, una vez vencida la licencia de maternidad, corresponde aclarar que, debe reincorporarse a sus labores, continuar prestando los servicios en la forma convenida, hasta que se dé la resolución de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo y consecuentemente deberá la parte patronal continuar pagándole el salario respectivo. De conformidad con el Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, excepcionalmente, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, podrá ordenar la suspensión con goce de salario de la trabajadora, mientras se realiza la gestión de despido; en cuyo caso el patrono también deberá continuar cancelando el salario correspondiente. Debe quedar claro que si no existe esta suspensión de trabajo, la trabajadora deberá presentarse a laborar el día siguiente de finalizada su licencia de maternidad, debiendo mantenerse el respeto mutuo entre ambas partes y las condiciones laborales pactadas. En caso de que la trabajadora no se presente a laborar deberá la parte patronal comunicarlo de forma inmediata a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

**Prohibición
de Despido**
DAJ-AE-146-2008

Si el contrato de la trabajadora es uno por tiempo indefinido, se encuentra protegida para el despido, salvo por causa justificada. La modalidad de contrato utilizada no puede perjudicar a la trabajadora pues se aplica el principio del contrato realidad y de allí la protección durante el período de embarazo y lactancia.

**Prórroga de
Contrato: Pago
de Licencia por
Maternidad**
DAJ-AE-007-11

El contrato de trabajo a plazo fijo, se determinará no solamente por lo que hayan fijado las partes, sino por las circunstancias en la que se presta el servicio, el cual debe ser temporal y no puede ser del giro normal de la empresa, pues de lo contrario lo que priva es el principio del Derecho Laboral que en doctrina se ha llamado “contrato realidad”. Los hechos que motivaron las diferentes prórrogas del contrato de trabajo con la trabajadora en cuestión, pareciera desprenderse con claridad que se trata de plazas establecidas para atender funciones permanentes de la Municipalidad, lo cual no justificaría de modo alguno el contrato a plazo fijo. Por ser el contrato por tiempo indefinido y por haber presentado la trabajadora comprobante del estado de embarazo dentro de la relación laboral, tiene derecho a que el patrono le cubra el período de licencia por maternidad.

Renuncia
DAJ-AE-040-1999

Los artículos 94 y siguientes del Código de Trabajo, establecen una protección especial para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, en virtud de la cual no podrá ejecutarse ningún despido en su contra salvo que se trate de falta grave de acuerdo con lo prescrito por el artículo 81, en cuyo caso deberá solicitarse la respectiva autorización a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo de este Ministerio. Sin embargo no existe ningún impedimento para que la trabajadora renuncie voluntariamente a su trabajo, lo que le generará únicamente derecho al pago de sus vacaciones y aguinaldo proporcionales.

**Renuncia Tácita
por Ausencias
Injustificadas**
DAJ-AE-001-11

Ha operado una renuncia tácita o implícita de la trabajadora, pues no es normal que una persona se ausente tanto tiempo sin hacer ninguna comunicación a su patrono. Considera esta Asesoría Legal que en el caso expuesto operó una renuncia implícita o tácita, por la ausencia injustificada de la trabajadora durante casi cinco meses, sin haber presentado ninguna justificación.

**Salario: Cargas
Sociales**
DAJ-AE-003-2008

Durante la licencia por maternidad, la trabajadora no debe pagar cargas sociales sobre el salario que recibe. De conformidad con el artículo 59 del Reglamento de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, esa institución aseguradora asume el pago de las cargas que le corresponden a la trabajadora en esas condiciones, el patrono asumirá por lo tanto el pago de cargas sociales sobre el 50% restante.

**Salario:
Deducciones,
Impuesto
sobre la Renta**
DAJ-AE-250-2006

Entre los beneficios legales que se desprenden del régimen laboral para las trabajadoras embarazadas vigente, es el de mantener intacto el salario ordinario de ésta, aun cuando se encuentre en el período de licencia, a efecto de mantener estable el ingreso de la trabajadora en los momentos en que por su estado biológico requiere de gastos especiales. Como consecuencia lógica, al calificar este ingreso como salario, este es susceptible de sufrir los rebajos en concepto de renta.

**Subsidio: Cálculo de
Derechos Laborales**
DAJ-AE-081-13

Durante el tiempo que dura la licencia por maternidad, los montos girados a la trabajadora que se encuentra en estas circunstancias seguirán constituyéndose como un subsidio, en el más estricto sentido de la palabra; no obstante, esos montos que incluyen el 50% pagado por el patrono y el 50% pagado por la Caja Costarricense del Seguro Social, se tomarán en cuenta para efectos de una futura pensión de la Caja Costarricense del Seguro Social y para calcular los derechos laborales aguinaldo, vacaciones y prestaciones legales si ello fuere necesario.

Subsidio por Maternidad
DAJ-AE-129-11

Para el cálculo del subsidio correspondiente a la licencia de maternidad de una trabajadora, debe tomarse en cuenta no sólo el salario base que devenga, sino también los demás pluses salariales que recibe, toda vez que estos forman parte integral de su salario.

Trabajadora Embarazada
DAJ-AE-010-2009

Si la trabajadora se encuentra cubriendo el medio tiempo de un permiso sin goce de salario, estaríamos ante un contrato por tiempo definido y por ende, podrá ser cesada en el momento en que el titular se reintegre a ocupar su puesto a tiempo completo. Por el contrario, si la trabajadora no está en sustitución, sino que se creó una plaza para cubrir medio tiempo de las funciones que realizaba otro trabajador, entonces estaríamos ante un contrato por tiempo indefinido, por cuanto la trabajadora realiza labores habituales y permanentes de la empresa y no se presentan los supuestos necesarios para considerarlo un contrato por tiempo definido. De existir una relación laboral por tiempo indefinido, no podrá darse por terminada la relación laboral, mientras la trabajadora se encuentre en período de lactancia. De lo contrario, la trabajadora estaría en todo su derecho de presentar la denuncia por despido injustificado y operarían todas las protecciones legales establecidas contra el despido injustificado de la trabajadora embarazada, tal como lo ha resuelto reiteradamente la jurisprudencia.

Trabajadora Embarazada
DAJ-AE-046-2002

En caso de no realizarse las cotizaciones indicadas en el artículo 95 del Código de Trabajo, por culpa del patrono al contratar una trabajadora extranjera que no cuenta con autorización administrativa que la acredite para laborar, la trabajadora no recibirá el 50% de su salario que le correspondía pagar a la Caja Costarricense del Seguro Social, por lo tanto, ese patrono se verá en la obligación de pagarle a su trabajadora el 100% del salario durante los cuatro meses: pre y post parto de la licencia por maternidad. La intención del legislador con estas disposiciones es precisamente asegurarle a la trabajadora en estado de embarazo, que durante el tiempo que dure la citada licencia, no sea perjudicada en sus ingresos ordinarios.

Trabajo en Período de Incapacidad por Maternidad de Alto Riesgo
DAJ-AE-295-13

No tiene la obligación de cumplir con su trabajo, durante el tiempo que dure su reposo dictaminado por el médico antes del parto, ni mucho menos durante el tiempo que permanezca en la licencia pre y post parto. Asimismo el patrono está total y absolutamente inhibido para obligarla a llevarse equipo de trabajo y realizar trabajo desde su casa, sin posibilidad alguna para sancionarla, o despedirla por no cumplir con esa orden.

TRABAJO DOMÉSTICO

Salario en Especie
DAJ-AE-049-2010

El salario en especie no siempre es equivalente al 50% del salario en efectivo que percibe el trabajador, ya que según lo dispuesto por el numeral 166 del Código de Trabajo, las partes determinan el valor de éste, y solamente se estima equivalente al 50% cuando no hayan fijado su porcentaje, el cual perfectamente puede ser inferior o superior a ese 50%.

Vacaciones
DAJ-AE-027-2008

De conformidad con el artículo 104 del Código de Trabajo, las servidoras domésticas tienen derecho a disfrutar, como mínimo, de quince días de vacaciones al año, lo que las diferencia del resto de los trabajadores que se rigen por el artículo 153 del Código de Trabajo, que otorga sólo dos semanas por ese concepto.

TRABAJADORES EXTRANJEROS

**Responsabilidad
Patronal Ante
Trabajadores
Extranjeros con
Documentación
Pendiente de
Obtenerse**
DAJ-AE-144-11

Si el patrono contrata extranjeros con la condición de que éstos realicen los trámites migratorios y los trabajadores en cuestión se niegan, esta actitud si podría ser considerada como falta grave. En este caso el patrono de previo debe apercibir al trabajador en forma escrita, indicándole el deber de gestionar ante las autoridades, el respectivo permiso de trabajo que le permita laborar en la empresa o bien su cédula de residencia libre de condición -documento que permite laborar en cualquier puesto o cualquier empresa- en un plazo razonable. En caso de incumplimiento se podría proceder al despido sin responsabilidad patronal pero con pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

U

UNIFORMES

Obligatoriedad de Usar Uniforme DAJ-AE-139-12

Si la falta del trabajador de no utilizar el uniforme ocasiona perjuicios a la imagen de la empresa o de alguna forma el patrono considera que lo perjudica, podría hablarse de una falta grave que puede permitir el despido sin responsabilidad patronal, pero esta es una circunstancia que corresponde determinar a los Tribunales de Justicia.

Pago DAJ-AE-040-2008

El uniforme constituye una parte importante de los útiles, instrumentos y materiales necesarios para realizar el trabajo, cuando se trata de uniformes de seguridad, de higiene, etc., el patrono deberá asumir el costo en su totalidad. Sin embargo cuando se trata de un uniforme que tiene como fin la buena presentación del personal, en la práctica representará un importante beneficio económico para los trabajadores, razón por la cual se encuentra mérito para recomendar que las partes convengan en asumir entre las dos, el costo del uniforme, siempre y cuando ambas partes estén de acuerdo y no signifique para los trabajadores mayor perjuicio. Su pago se puede establecer previo acuerdo entre el patrono y los trabajadores, en tractos, para así no disminuir en forma significativa el ingreso mensual de los trabajadores.

Uso de Uniforme DAJ-AE-272-13

Nuestra legislación laboral no contiene ningún tipo de disposición o reglamentación expresa que regule el uso del uniforme en los diferentes centros de trabajo. No obstante a lo largo del Código de Trabajo se establece la potestad que tiene el patrono de dirigir, girar órdenes, instrucciones y disposiciones a sus trabajadores, sobre la forma en la que se deberá prestar el servicio contratado dentro de la relación laboral correspondiente. Lo que implica que depende del patrono implementar el uniforme o no.

V

VACACIONES

Adelanto
DAJ-AE-216-2008
Ver además: DAJ-
AE-214-2008.

La legislación no le prohíbe al patrono otorgar el disfrute de las vacaciones en forma anticipada, es decir, antes de cumplidas las cincuenta semanas. Para adelantar el disfrute de las vacaciones, el patrono debe contar con la aprobación expresa del trabajador y debe asumir la responsabilidad de remunerarlas en forma completa. En todo caso, es importante tener en cuenta que si el contrato se termina antes de que se completen las cincuenta semanas que hubieran acreditado el derecho ya disfrutado, el patrono no podrá pedirle al trabajador que le devuelva el dinero, pues el reconocimiento se hizo por voluntad patronal y bajo su cuenta y riesgo.

Adelanto
DAJ-AE-319-2008

Debe indicarse que la práctica de obligar a todos los trabajadores a tomar sus vacaciones en el mes de diciembre o en cualquier otro período del año, es ilegal si los trabajadores no han completado el tiempo que se requiere para disfrutar de las vacaciones, sea que no han laborado los once meses y medio para adquirir este derecho. Esa práctica constituye un adelanto de vacaciones que el patrono le otorga al trabajador y éste último no está en la obligación de aceptar, pues prácticamente se le está lesionando su derecho a disfrutar de las dos semanas continuas de vacaciones y de disfrutarlas en el período que efectivamente le corresponde. Ahora bien, en el caso que un trabajador, disfrute sus vacaciones adelantadas y posteriormente se produzca la ruptura de la relación laboral, el patrono no podría rebajar de sus derechos laborales, el monto correspondiente a las vacaciones disfrutadas de más, pues el adelanto de vacaciones tiene inmerso un riesgo para la empresa que debe soportar el patrono.

**Beneficios de
Vacaciones
Escalonados**
DAJ-AE-173-13

A los funcionarios nombrados y que hayan cumplido la antigüedad laboral requerida para gozar de beneficios vacacionales escalonados con arreglo a las disposiciones de la institución, no se les puede modificar esa condición acordada por la Junta Directiva respectiva. A los funcionarios nombrados antes del cambio de la normativa interna y que no hayan cumplido la antigüedad laboral requerida, se les aplica el régimen vacacional de 15 días hábiles. Este beneficio no abarca a los funcionarios que ingresen con posterioridad a la modificación, sin consideración alguna a la antigüedad laboral.

**Cálculo Para el
Pago de Vacaciones**
DAJ-AE-158-13

Para los efectos del pago de las vacaciones, deben de sumarse los salarios ordinarios y los extraordinarios, devengados en las cincuenta semanas anteriores al disfrute, dividirlo por el número de meses laborados para obtener el promedio mensual, luego dividir ese resultado por el número de días pagados por mes (30 días si la empresa aplica la forma de pago semanal en comercio, mensual o quincenal y entre 26 si la forma de pago es semanal

y no es comercio) para obtener el salario promedio diario y multiplicar éste por 12 o 14 días de vacaciones según se trate de forma de pago semanal, quincenal o mensual. Conviene aclarar que cuando se trata de las jornadas de 3 y 1 días semanales, igual se pagarían los 12 o 14 días, dependiendo de la forma de pago, a partir de un salario diario promedio proporcional al salario semanal, que reciben esos trabajadores.

Cálculo de Pago con Incapacidad DAJ-AE-012-13

Si durante el cómputo de las cincuenta semanas el trabajador tuvo una incapacidad, tendrá derecho a la cantidad de días de vacaciones correspondiente a su antigüedad laboral, solo que calculadas con el salario recibido durante esas cincuenta semanas. Durante la incapacidad se recibió un subsidio, no salario, y al calcularse las vacaciones sobre el salario, los días de incapacidad no se consideran en dicho cálculo.

Compensación DAJ-AE-131-2008 Ver además: DAJ-AE-074-2008.

No se puede compensar el pago de vacaciones cuando se trata de períodos de vacaciones de dos semanas, sino solo cuando las empresas tienen establecido el derecho al disfrute de períodos que superan las dos semanas, y se podrá compensar los días que excedan esas dos semanas de conformidad con el inciso c del artículo 156 del Código de Trabajo, o sea que sean períodos acumulados no mayores a tres.

Compensación DAJ-AE-149-2009

El numeral 158 del Código de Trabajo, establece que los trabajadores deben gozar sin interrupciones su período de vacaciones. Indicando que estas se pueden dividir en dos fracciones, como máximo, por convenio entre las partes, siempre y cuando las labores del trabajador sean “especiales”, y que por esa naturaleza no le permitan al mismo ausentarse de manera prolongada. Es prohibido compensar vacaciones, o sea, retribuir en dinero el tiempo no disfrutado como tales, no obstante, dispone tres casos excepcionales en los cuales se puede realizar dicha compensación: Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa. Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo. Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores. Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones las cuales tendrán derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.

Compensación DAJ-AE-175-2005

Cuando al momento de concluir el contrato de trabajo, el trabajador tiene períodos o días pendientes de disfrutar por vacaciones, la compensación en dinero, en este caso, tiene carácter de indemnización y por lo tanto no se toma en cuenta para los efectos de cálculo de derechos y deducción de cargas sociales. En la legislación, el efecto indemnizatorio de la compensación de las vacaciones se encuentra en los incisos a) y b) del artículo 156 del Código de Trabajo, que contemplan el pago de las vacaciones no disfrutadas una vez finalizado el contrato de trabajo.

**Compensación:
Deducciones**
DAJ-AE-266-2005
Ver además: DAJ-
AE-129-2001

El pago que el trabajador recibe durante sus vacaciones y la compensación de vacaciones de conformidad al inciso c) del artículo 156 del Código de Trabajo, tienen carácter de salario y por ende están sujetos a la deducción de cargas sociales e impuesto sobre la renta, mientras que el pago en liquidación por vacaciones no disfrutadas es una indemnización y por ende no se le deducen esos montos.

**Deducciones:
Impuesto sobre la
Renta**
DAJ-AE-018-2001

El pago que se percibe por concepto de vacaciones es diferente según la época en que se recibe: 1-cuando el trabajador disfruta de su período y 2- cuando, se le cancela el saldo de vacaciones al cesar su relación con la empresa. El primero es salario, puesto que se da mientras está vigente la relación laboral y el segundo es indemnización, que se le paga al trabajador por no haber disfrutado las vacaciones, sea porque tenía períodos acumulados o bien porque no había cumplido el tiempo necesario para disfrutar de sus vacaciones a la fecha en que se da por terminada la relación laboral. De esta manera solo al primer concepto se le podría hacer la deducción por impuesto de renta, es decir, sólo a los salarios que reciben los trabajadores en razón de su relación laboral. En el segundo caso es improcedente la deducción por cuanto ese pago no es salario.

Días Feriados
DAJ-AE-545-2006
Ver además: DAJ-
AE-166-2006 y DAJ-
AE-280-2006.

Si dentro de los días que se le conceden al trabajador por concepto de vacaciones se encuentra un día feriado, el mismo no debe ser contado como vacaciones, sino como feriado.

**Días de Vacaciones
Para Jornada
Disminuida**
DAJ-AE-031-13

En el caso de que la forma de pago del salario sea semanal (en actividad no comercial) y se laboren solo cinco días por semana, en una jornada disminuida para un total de cuarenta horas por semana, el otorgamiento del disfrute de vacaciones debe ser de dos semanas completas de 14 días y remuneradas a razón de cinco días cada una (10 días en total). Igualmente y solo en los casos permitidos por la norma, si se fraccionan las vacaciones éstas podrán ser solo en una semana completa y otra semana completa, a razón de 7 días de disfrute cada una y 5 días de pago en cada una.

**Dirigentes Sindicales
con Licencia
tienen Derecho a
Vacaciones Pagadas**
DAJ-AE-247-11

Los dirigentes sindicales que gozan de licencia a tiempo completo, tienen derecho al disfrute y reconocimiento de períodos vacacionales, con las limitaciones sobre incompensabilidad y acumulación, mientras esté vigente el nombramiento, en atención de la especial naturaleza de libertad sindical.

**Dos Semanas
de Vacaciones**
DAJ-AE-205-13

Para determinar lo que debe entenderse como dos semanas de vacaciones, debe tenerse en cuenta no solo la modalidad de pago del salario que se aplica, sino también el número de días que el trabajador labora, pues para el caso de una persona que labore un día a la semana, su semana laboral es de 1 día, eso es lo proporcional que labora en la semana y por lo tanto sus 2 semanas de vacaciones serán de un día cada una. Por ejemplo, una persona que labora un día a la semana tiene derecho a dos semanas de vacaciones, de manera que durante ese lapso, no irá a laborar 1 día en cada semana, completando las 2 semanas que establece la Ley.

**Fecha de las
Vacaciones**
DAJ-AE-184-12

El descanso anual pagado tiene como propósito permitir al trabajador reponerse del desgaste de energías realizado durante el año de labores. Es el patrono es quien decide el momento oportuno para el disfrute de las vacaciones, debiendo otorgarlas dentro del plazo de 15 semanas después de que el trabajador haya adquirido el derecho a su disfrute.

Fraccionamiento
DAJ-AE-601-2006
Ver además: DAJ-
AE-061-2006 y DAJ-
AE-297-2006

El artículo 158 del Código de Trabajo establece las excepciones al principio de infraccionabilidad de las vacaciones y como tal ha de interpretarse en sentido estricto; así las cosas, las vacaciones se pueden fraccionar en dos partes, como máximo, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones: 1- Que exista convenio entre las partes (patrono y trabajador) al respecto. 2- Que se trate de labores de índole tan especial que no permitan una ausencia muy prolongada del trabajador.

Fraccionamiento
DAJ-AE-319-2008

Fraccionar las vacaciones en más de dos partes constituye una práctica ilegal. No obstante, en muchas empresas se hace caso omiso de lo anterior, fraccionando las vacaciones en más de dos partes, lo que nos obliga a aclarar que en estos casos, el periodo de vacaciones, independientemente de la modalidad de pago asumida, será de doce días. Esto inclusive para los trabajadores a los que se les paga mensual o quincenalmente, ya que los días de descanso semanal son excluidos del pago de las vacaciones, puesto que éstos se remunerarán de acuerdo con el salario que devenga el trabajador en cada semana, se hayan otorgado o no uno o varios días de vacaciones.

Fraccionamiento
DAJ-AE-011-12

Cuando las vacaciones se fraccionan en más fracciones que las autorizadas por ley, el trabajador sale afectado, porque sólo se le contarían doce días hábiles de vacaciones, incluido el sábado, cuando se trata de jornada acumulativa, que es precisamente el caso de consulta, pero el día de descanso ya no se contabilizaría como vacaciones. Lo anterior, conlleva a que si en el tanto estos dos días de descanso se están tomando en cuenta como días de vacaciones, se está incurriendo en una arbitrariedad, ocurriendo lo mismo en los casos en donde se apliquen como vacaciones los días feriados, los cuales no son días hábiles de trabajo, y por lo tanto no pueden catalogarse como días de vacaciones.

**Fraccionamiento
de Vacaciones
en Régimen de
Servicio Civil**
DAJ-AE-163-11

El Estatuto de Servicio Civil, aplicable a los servidores del Gobierno Central, señala que es posible el fraccionamiento de las vacaciones en tres partes, bajo los demás lineamientos que establece el artículo 158 del Código de Trabajo. Entonces, el fraccionamiento en el Régimen de Servicio Civil es mayor, atendiendo a que los funcionarios poseen un derecho vacacional (traducido en días) muy superior al resto de trabajadores, y que permite un disfrute adecuado aunque fuera hecho en tres partes. Es recomendable contar con el consentimiento del funcionario, pues el fraccionamiento debe respetar los intereses y derechos subjetivos de los servidores públicos.

**Fraccionamiento
Ilegal de Vacaciones
en Jornada
Acumulativa**
DAJ-AE-090-13

El día de descanso es parte de la semana y por tal motivo se disfruta de igual modo dentro de la semana de vacaciones que disfruta. La diferencia radica en el hecho que para los trabajadores que reciben pago mensual, quincenal o semanal en actividad comercial, ese día de descanso cuando se labora se remunera y si se disfruta en las vacaciones también se remunera,

tanto en el disfrute de las dos semanas completas o bien en la fracción de la semana que le corresponde disfrutar. En el caso de los trabajadores que reciben pago semanal en actividad no comercial, el día de descanso igualmente se disfruta en las vacaciones, pero no es remunerado. Cuando de forma ilegal, las empresas fraccionan las vacaciones en más de dos fracciones, en varios días, ese día de descanso por así decirlo, se pierde, de modo que solo se cuentan los días que se laboran en forma efectiva, que como en el caso de su empresa, por laborar una jornada acumulativa, corresponderían 12 días de vacaciones.

Incapacidad
DAJ-AE-315-2008
Ver además: DAJ-
AE-052-2008 y DAJ-
AE-072-2008

Será necesario que el trabajador labore las cincuenta semanas en forma efectiva para obtener el derecho al disfrute de las vacaciones, siendo que cualquier causa de suspensión del contrato (incapacidad o permisos sin goce de salario) implica que la fecha del disfrute se debe trasladar hasta que se completen las cincuenta semanas de labores efectivas.

Incapacidad
DAJ-AE-109-2004
Ver además: DAJ-
AE-153-2000.

Las licencias por incapacidad, en todos los casos, cubren tanto los días hábiles como los inhábiles, es decir, se aplica a los días naturales que cubre el período que requiera el trabajador para su recuperación. Así las cosas, si durante el período de vacaciones el trabajador es incapacitado, el disfrute de las vacaciones debe suspenderse. Por ser la incapacidad una causa ajena a la voluntad del trabajador e impuesta según los procedimientos contenidos en la reglamentación pertinente de la Caja Costarricense del Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros, según se trate de enfermedad o riesgo de trabajo, respectivamente, tiene prioridad sobre las vacaciones, amén de que el trabajador para disfrutar efectivamente de éstas últimas debe estar en óptimas condiciones de salud.

**Incapacidad
Suspende Disfrute
de Vacaciones**
DAJ-AE-175-10

En caso de que el trabajador se encuentre incapacitado, es improcedente que se pretenda enviar de vacaciones, por cuanto durante el tiempo en que el trabajador se encuentra incapacitado, los efectos del contrato se encuentran suspendidos, de modo que el trabajador tendría derecho a disfrutar de sus vacaciones, en caso de no haber agotado su derecho, una vez reintegrado a sus labores y siempre que haya completado las cincuenta semanas efectivas y continuas de trabajo.

**Jornada
Acumulativa**
DAJ-AE-070-2007
Ver además: DAJ-
AE-144-2004.

Si en la empresa se labora con una jornada acumulativa de lunes a viernes, un total de cuarenta y ocho horas semanales, el día sábado se toma como tiempo efectivo de trabajo, para todos los efectos, ya que por una ficción legal el sábado se estaría laborando proporcionalmente durante los otros días de la semana, aumentándose así en la proporción que corresponda la jornada ordinaria de ocho horas que establece el artículo 136 del Código de Trabajo, por lo tanto se considerará como día hábil para vacaciones; es decir, también se incluye dentro del cómputo del período de vacaciones otorgado al trabajador.

**Jornada
Disminuida:
Jornada
Acumulativa**
DAJ-AE-295-2008
Ver además: DAJ-
AE-082-2008.

En jornada disminuida independientemente si no laboran sábado, el derecho a vacaciones consta de catorce días, lo que incluye los sábados y días de descanso. Como cada semana de labores se computa completa, el otorgamiento de las vacaciones se cuenta incluyendo los días de descanso, y en este caso los sábados también. Otro aspecto importante a considerar es el tipo de jornada, por cuanto, si la empresa tiene jornada acumulativa, los sábados, a pesar de que no se laboran, por una ficción jurídica se tiene como tiempo efectivo de trabajo para todos los efectos.

Jornada por Horas: Pago
DAJ-AE-281-2008
Ver además: DAJ-AE-009-2008 y DAJ-AE-071-2008.

Los artículos 153 y 154 del Código de Trabajo, regulan el principio constitucional de vacaciones anuales remuneradas para todos los trabajadores, aún cuando no se labore una jornada ordinaria diaria completa, sean días u horas por semana, igual se tiene derecho a gozar como mínimo, de dos semanas de vacaciones luego de cincuenta semanas de trabajo continuo. Cuando las empresas tienen regímenes escalonados de vacaciones según la antigüedad laboral, esta escala se aplica inclusive a los que no laboran jornadas completas de cuarenta y ocho horas semanales. Sin embargo el trabajador que labora jornada completa, recibe más salario durante sus vacaciones, que la persona que labora jornada disminuida, puesto que el cálculo se hace proporcional al salario que recibe el trabajador, en correspondencia al tiempo que labora por semana, pero igualmente ambos trabajadores tienen derecho a disfrutar de sus dos semanas completas o período superior que haya estipulado el patrono.

No Rebajo del 9% de Cargas Sociales
DAJ-AE-103-11

Al estipendio que recibe el trabajador por concepto de vacaciones no disfrutadas, que se hace efectivo al finalizar el contrato de trabajo, junto con la liquidación de prestaciones legales, no se le debe hacer el rebajo del 9% de cargas sociales, por cuanto este beneficio tiene un carácter indemnizatorio. Ya sea que no se habían disfrutado por no haber cumplido las cincuenta semanas que señala el artículo 153 del Código de Trabajo, para que se adquiera el derecho a su disfrute, o bien por el hecho de que no se hubieran otorgado en su oportunidad, por cualquier causa.

Pago
DAJ-AE-189-12

Para los efectos del pago del disfrute de vacaciones la ley no hace ninguna diferencia, debe sumar los salarios ordinarios y extraordinarios, devengados en las últimas cincuenta semanas, dividirlo entre el número de meses laborados para obtener el promedio mensual, luego dividir ese resultado por el número de días pagados por mes (treinta días si la empresa su forma de pago es mensual o quincenal, entre veintiséis si la forma de pago es semanal y no es comercio) así obtiene el promedio diario que se multiplica por el número de días que le corresponde de vacaciones. Si el trabajador no ha cumplido las cincuenta semanas de labores continuas le corresponde que le liquiden un día de salario por cada mes laborado. Estas sí deben otorgarse y pagarse de manera retroactiva, toda vez que es un derecho de todos los trabajadores

Pago Semanal: Pago Mensual
DAJ-AE-532-2006
Ver además: DAJ-AE-207-2006

Por semana debe entenderse los días remunerados durante la misma, de tal forma que tratándose de trabajadores con pago semanal, dado que se remuneran solo los días efectivamente laborados, las dos semanas que establece el Código de Trabajo, deben tenerse como doce días de vacaciones. En el caso de trabajadores con salario mensual o quincenal, el período de vacaciones será de catorce días efectivos, sean doce días por concepto de vacaciones, más los dos días de descanso semanales que en este caso hay que remunerarlos obligatoriamente, por cuanto esta modalidad de pago cubre treinta días al mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho, veintinueve o treinta y un días; por lo que se completan para efectos de pago, un total de catorce días.

**Permiso Sin
Goce de Salario**
DAJ-AE-227-13

Las vacaciones son un beneficio que se encuentra condicionado expresamente por la prestación efectiva de servicios, con sustento en los artículos 59 de la Constitución Política y 153 del Código de Trabajo, donde se requiere para el disfrute de las mismas, cincuenta semanas de labores continuas al servicio del mismo patrono. Esta disposición legal se complementa con el artículo 157 del mismo Código, el cual dispone que para calcular el salario que debe recibir el trabajador durante sus vacaciones, se tomarán los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en las últimas cincuenta semanas de labores contadas a partir de la fecha en que el trabajador cumple el derecho, de manera que deben existir salarios de cincuenta semanas para calcular el salario de las vacaciones, y si durante el permiso el trabajador no percibió salario, no procede computarlo dentro del tiempo citado y por ello, deberán completarse las cincuenta semanas de labores efectivas para disfrutar del derecho a vacaciones, corriendo la fecha en que el trabajador disfrutará sus vacaciones.

**Personas
Trabajadoras
Ocasionales**
DAJ-AE-763-2006

El trabajador, que labora jornada completa, recibe más salario durante sus vacaciones, que el que labora jornada disminuida, puesto que el cálculo se hace proporcional al salario que recibe el trabajador, en correspondencia al tiempo que labora por semana, pero igualmente ambos trabajadores tienen derecho a disfrutar de sus dos semanas completas de vacaciones.

**Reincorporación
como Servidor del
Estado**
DAJ-AE-260-11

En el caso de un servidor que ha renunciado voluntariamente al Estado y que luego de un tiempo se reincorpora nuevamente a laborar para el Estado, su antigüedad anterior (antes de la renuncia), no se computa para efectos de reconocimiento de pago del auxilio de cesantía. Siguiendo este mismo principio interpretativo, no tendría por qué reconocerse un derecho dependiente de una relación anterior con el Estado, como lo son las vacaciones, pues la reincorporación del funcionario no supone una continuación de su relación de servicio anterior.

Sector Público
DAJ-AE-183-2006

De conformidad con lo establecido por la Sala Constitucional y la Procuraduría General de la República, las licencias sin goce de salario que sean iguales o inferiores a cincuenta semanas, deberán tomarse en cuenta para efecto del cálculo de las vacaciones. Por el contrario, los permisos sin goce de salario superiores a ese plazo, no se tomarán en cuenta para esos efectos.

Vacaciones
DAJ-AE-171-2008

El derecho a vacaciones se adquiere, hasta cumplir las cincuenta semanas de labores continuas; sin embargo, debido a las diversas circunstancias personales o laborales que se pueden presentar en el período de esas cincuenta semanas, el trabajador, en ocasiones, no labora continua y efectivamente el período para acreditar el derecho, tal es el caso de los permisos sin goce de salario, los cuales impiden que ese trabajador complete sus cincuenta semanas continuas de labores, lo que incide directamente sobre el derecho a vacaciones de los trabajadores de manera que hasta que complete las cincuenta semanas de labores efectivas, el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones.

Vacaciones
DAJ-AE-199-2005

Las vacaciones deben ser otorgadas por el empleador al cumplirse el derecho, sea, una vez cumplidas las cincuenta semanas de labores, el patrono goza de un plazo de quince semanas para que conceda el disfrute. Lo anterior con el fin de que pueda organizar su empresa, y no se altere la ejecución de labores ni se afecte el descanso del trabajador.

Vacaciones
DAJ-AE-532-2006
Ver además: DAJ-
AE-207-2006.

El derecho de todo trabajador al beneficio de las vacaciones encuentra su fundamento en los artículos 59 de la Carta Magna, 153 y 154 del Código de Trabajo, normativa en la que se establece que todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo, de dos semanas de vacaciones remuneradas después de cada cincuenta semanas de servicios continuos, aun cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana.

**Vacaciones
Deben Disfrutarse**
DAJ-AE-286-13

La forma correcta de liquidar las vacaciones a un trabajador es permitiéndole su disfrute, siendo la compensación procedente únicamente dentro de los límites indicados por el artículo 156 del Código de Trabajo, es decir: si se da el cese de la relación laboral (renuncia, despido, etc.), si se trabaja de forma ocasional o a destajo, o bien, si se ha dado la acumulación de varios períodos, no pudiendo compensarse más de tres períodos, dejando como mínimo dos semanas disponibles para el disfrute en tiempo y que no se haya hecho compensación en los dos años anteriores.

**Vacaciones Durante
el Preaviso**
DAJ-AE-264-13

En el caso de un trabajador que se encuentre en preaviso (sea por despido o por renuncia), si tiene períodos de vacaciones vencidos, el patrono podrá concederle del derecho a su disfrute durante el preaviso.

**Vacaciones para
Personal Fijo en
Temporada Alta**
DAJ-AE-01-13

El personal fijo no puede sufrir menoscabo salarial durante los meses de menor actividad, ni se les puede obligar a disfrutar en forma adelantada sus vacaciones y no en los períodos que de conformidad con la ley le corresponden.



Canada 

