



COMPENDIO DE
CRITERIOS
JURÍDICO-
LABORALES
2014-2018



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

Con el apoyo de



344.01 Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
C8375cm Compendio de criterios jurídicos-laborales 2014-2018 / Ministerio de Trabajo y
Seguridad Social. – San José, Costa Rica: MTSS, 2025.
243 p.

ISBN 978-9968-40-039-8

1. LEGISLACION LABORAL. 2. DERECHO LABORAL.
3. PATRONOS. 4. TRABAJADORES. 5. COSTA RICA. I. Título

ISBN: 978-9968-40-039-8



COMPENDIO DE CRITERIOS JURÍDICOS LABORALES

2014-2018

PROYECTO OIT-MTSS

Elaborado por:

BDS Asesores

Marco Durante Calvo

Melany Pérez Villegas

Contenido

ACOSO LABORAL O MOBBING	33
Denuncia de acoso laboral.....	33
Intervención de la Dirección de Inspección en denuncias de acoso laboral.	33
Manejo de denuncias de acoso laboral cuando está involucrado un contrato de outsourcing.	33
Procedimiento de investigación.....	33
Investigación ante el Ministerio de Trabajo.	33
Regulación y Tratamiento del acoso laboral:	34
Fundamento jurídico de la protección contra el acoso laboral.....	34
Política de acoso laboral en la empresa	34
ADQUISICIÓN DE EMPRESAS	34
Manejo de relaciones laborales	34
Liquidación y recontratación con base en las políticas laborales del adquirente	34
AGUINALDO	35
Aplicación de gravámenes al aguinaldo:.....	35
No sujeción del aguinaldo a impuestos o cargas sociales.....	35
Cálculo del aguinaldo	35
Cálculo del aguinaldo en el sector municipal.....	35
Improcedencia de contemplar subsidios por incapacidad para el cálculo de aguinaldo	35
Obligación de contemplar todas las sumas salariales para el cálculo del aguinaldo	35
Obligación de incluir comisiones dentro del cálculo del aguinaldo.....	36
Cancelación tardía del aguinaldo	36
Derecho al Aguinaldo	36
Derecho al aguinaldo aunque se labore en jornada disminuida	36
Inembargabilidad del aguinaldo.....	37
Imposibilidad de aplicar embargos al aguinaldo, salvo por pensión alimentaria.....	37
ARREGLO DIRECTO	37
Conceptualización del arreglo directo	37
Obligatoriedad del arreglo directo	37
Regulación del arreglo directo	37

Regulación del arreglo directo a partir de la Reforma Procesal Laboral.....	37
Vigencia del arreglo directo	38
ASEGURAMIENTO.....	38
Omisión de aseguramiento.....	38
Obligación de pagar los salarios durante pre y post parto por omitir asegurar a trabajadora embarazada	38
Plazo para el aseguramiento.....	38
Deber de asegurar desde el inicio de la relación laboral	38
ASISTENCIA LEGAL.....	39
Asistencia legal gratuita.....	39
Organizaciones facultadas para crear Centros de asistencia legal gratuita	39
ASOCIACIONES SOLIDARISTAS.....	39
Administración de fondos.....	39
Imposibilidad de aplicar porcentajes adicionales al de reserva	39
Imposibilidad de distribuir fondo de socorro mutuo entre asociados con más antigüedad	40
Posibilidad de otorgar créditos a exasociados o trabajadores no afiliados	40
Posibilidad de que la asociación realice actividades económicas	40
Afiliación y desafiliación	40
Imposibilidad de afiliar trabajadores que laboran fuera del país y bajo leyes extranjeras.....	41
Imposibilidad de afiliarse a asociación distinta de la existente en la institución para la que se labora	41
Imposibilidad de limitar nuevas afiliaciones por falta de presupuesto institucional	41
Imposibilidad de Ministros y Viceministros de afiliarse a asociación solidaria	42
Imposibilidad de afiliarse a la misma organización de la que es trabajador.....	42
Pérdida de condición de afiliado por incumplimiento en el pago de aportes personales	42
Ahorros personales	43
Embargo de ahorros personales	43
Compensación de deudas con ahorros personales	43
Plazo para la entrega de ahorros personales.....	43
Aporte patronal	43
Entrega de aporte patronal a exasociado.....	43
Entrega de aporte patronal en casos de liquidación y recontratación de personal	44
Entrega de aportes patronales y personales de afiliado fallecido.....	44

Entrega del aporte patronal según motivo de terminación de la relación laboral	44
Imposibilidad de acordar la suspensión temporal de los aportes patronales.....	44
Imposibilidad de hacer adelantos del aporte patronal	45
Imposibilidad de utilizar el aporte patronal como garantía en deudas de los trabajadores con la asociación	45
Improcedencia de entrega de aporte patronal en el sector público cuando el contrato no conlleva el pago de cesantía	45
Momento en que debe consignarse el aporte patronal	46
Obligación de entregar el aporte patronal aunque el funcionario tenga un procedimiento administrativo en trámite	46
Obligación de realizar el aporte patronal en contratos a plazo fijo	46
Tratamiento del aporte patronal en caso de trabajador que pasa laborar a otra empresa del Estado	47
Tratamiento del aporte patronal pactado antes de la vigencia de la Ley de Protección al trabajador	47
Cesantía en una Asociación Solidarista.....	47
Imposibilidad de realizar rebajos o retenciones al fondo de cesantía.....	47
Rompimiento del tope de cesantía por afiliación a asociación solidarista	47
Constitución de Asociaciones Solidaristas	48
Constitución de una asociación conjunta entre empresas afines	48
Derechos de los afiliados	48
Derecho de acceso a la información de la asociación	48
Excedentes o rendimientos:.....	48
Capitalización de excedentes	49
Liquidación de excedentes	49
Obligación de pagar excedentes a los exafiliados.....	49
Posibilidad de establecer un porcentaje de excedentes diferenciado para exasociados	49
Futuro de asociación solidarista ante una sustitución patronal	50
Libertad de afiliación	50
Obligación de garantizar la libertad de asociación a la hora de establecer requisitos de afiliación	50
Naturaleza de las Asociaciones Solidaristas	50
Órganos de las Asociaciones Solidaristas.....	51
Acciones ante ausencia de candidatos para puestos de Junta Directiva	51
Asuntos a conocer en Asambleas ordinarias y extraordinarias	51

Elección de miembros de Junta Directiva cuando se presenta un único candidato	52
Funciones de los fiscales de una Asociación Solidarista	52
Imposibilidad de sustituir fiscal por motivo de incapacidad.....	52
Obligación de cumplir con paridad de género en la conformación de la Junta Directiva	53
Votación electrónica para elección de miembros de Junta Directiva.....	53
Establecimiento de requisitos adicionales para ser miembro de la Junta Directiva.....	53
Afiliación de altos cargos y presencia de representantes patronales en Asamblea General	53
Posibilidad de que el fiscal no sea asociado	54
Potestades de la Asamblea General	54
Potestades y competencias de la Junta Directiva	54
Prohibición de representantes patronales para ocupar puestos en la Junta Directiva.....	55
Personalidad jurídica de Asociaciones Solidaristas	55
Posibilidad de asociaciones de ser accionistas de una sociedad anónim	55
Prohibición para que Asociaciones Solidaristas realicen actividades propias de un sindicato	55
Representación	55
Personas facultadas para actuar en nombre de la asociación	55
ASUETOS	56
Forma de pago de asuetos.....	56
Pago de asuetos por desastres naturales laborados	56
Jornada extraordinaria	56
Pago de jornada extraordinaria laborada en día de asueto	56
Tratamiento de asuetos.....	56
Asuetos por desastres naturales.....	56
Coincidencia con disfrute de vacaciones.....	57
Coincidencia con incapacidades	57
AUSENCIAS	57
Despido por ausencias.....	57
Ausencias consecutivas cuando en medio se encuentra el día de descanso	58
Posibilidad de aplicar despido si trabajador no trae el documento de incapacidad	58
Justificación de ausencias	58
Comprobante de asistencia justifica solo el tiempo de atención médica	58
Falta de justificación por ausencia de certificado de incapacidad	58
Rebajo salarial.....	59



Posibilidad de descontar del salario ausencia injustificada	59
Rebajo salarial es independiente de las posibles sanciones disciplinarias	59
AUXILIO DE CESANTÍA	59
Adelanto o pagos parciales de cesantía	59
Cálculo de cesantía ante pagos parciales	60
Antigüedad	60
Forma de contabilización de la antigüedad para el cálculo de cesantía	60
Cálculo de la cesantía	60
Cálculo de la cesantía cuando se tiene una “fracción superior a seis meses” de antigüedad	60
Cálculo de cesantía cuando ha habido periodos de incapacidad	61
Cálculo de cesantía en antigüedades de un año y más de seis meses	61
Derecho al auxilio de cesantía	61
Cesantía únicamente procede cuando se cumplen las causales que establece la ley	61
Pago de cesantía por jubilación	62
Pago de cesantía en el sector público	62
Devolución de cesantía	62
Improcedencia del pago de cesantía ante traslado a otra institución	62
Movilidad laboral conforme a Ley de Equilibrio Financiero del Sector Público	62
Tope de cesantía	63
Posibilidad de romper tope de cesantía a través de una convención colectiva	63
BENEFICIOS LABORALES	63
Transporte	63
Es facultativo salvo en ausencia de transporte público o inseguridad para el Trabajador	63
BONIFICACIONES	64
Bonificaciones salariales	64
Bonificaciones vinculadas con el desempeño del trabajador	64
Distinción entre bonificaciones salariales y no salariales	64
BUENA FE EN LAS RELACIONES LABORALES	65
Conceptualización de la buena fe en las relaciones laborales	65
COMITÉ PERMANENTE DE TRABAJADORES	65
Forma de elección de un Comité Permanente	65
Regulación de un Comité Permanente	65

CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL	66
Autorizaciones de despido.....	66
Obligación del órgano que tramita el conflicto de conocer las solicitudes de autorización de despido	66
CONFLICTO DE INTERÉS	66
Conflicto de interés en el sector público.....	66
Relaciones sentimentales entre funcionarios.....	66
CONTRATACIONES NO LABORALES.....	66
Contratos por servicios profesionales	66
Contratación de contadores de Juntas de Educación.....	67
Reconocimiento de derechos laborales	68
Contratos de alquiler de silla o de espacio.....	68
CONTRATO DE TRABAJO	69
Carta oferta de empleo.....	69
Marca el inicio de la relación laboral	69
Contrato realidad	69
Datos que debe contener un contrato de trabajo	69
Obligaciones del patrono.....	70
Deber de costear uniformes cuando son requisito de seguridad o higiene.....	70
Obligación de extender los contratos de trabajo por escrito.....	70
Obligación de presentar copia de contratos de trabajo en el MTSS.....	70
Principio de continuidad laboral	71
Relación laboral	71
Ausencia de relación laboral cuando la persona es propietaria de la empresa	71
Elementos de un contrato de trabajo o relación laboral	71
Posibilidad de responsabilidad solidaria entre cooperativa y concesionario de taxi frente al chofer	72
Tipos de contratos.....	72
Contrato de trabajo deportivo	72
Contrato por obra determinada	73
Contratos de temporada o fijo discontinuo.....	73
Contratos ocasionales.....	73
Distinción de contratos a plazo fijo y por tiempo indefinido.....	74

Extensión de contratos a plazo fijo en labores que requieren preparación técnica especial	74
Indemnización por finalización anticipada de contrato por tiempo determinado	74
Indemnización que procede al finalizar contrato por tiempo determinado	75
CONVENIONES COLECTIVAS.....	75
Acciones de inconstitucionalidad contra convenciones colectivas	75
Alcance	75
Cláusulas de ultraactividad o de extensión	75
Vigencia	75
Conceptualización de las convenciones colectivas	76
Convenciones colectivas en el sector público	76
Desaparición de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público.....	76
Funcionarios a quienes no les aplica una convención colectiva.....	77
Denuncia de una convención colectiva.....	77
Denuncia realizada incorrectamente mantiene vigente la convención.....	77
Imposibilidad de denunciar una convención si no se reúnen los requisitos para hacerlo	77
Imposibilidad de retirar la denuncia una vez ha sido debidamente presentada.....	78
Legitimados para denunciar una convención colectiva.....	78
Posibilidad de establecer disposiciones especiales para la denuncia.....	78
Potestad para denunciar convención colectiva municipal corresponde al Alcalde	79
Homologación de convención colectiva.....	79
Alcance del trámite de homologación	79
Homologación en el sector público a partir de la RPL	79
Imposibilidad de aplicar criterio de la Sala Constitucional para denegar homologación	79
Obligatoriedad del trámite de homologación	80
Proceso de lesividad para anular acto de homologación	80
Límites de convenciones colectivas	80
Imposibilidad de incluir disposiciones contrarias a la ley	80
Naturaleza jurídica de las convenciones colectivas	80
Negociación a la baja.....	81
Superación de la teoría de la incorporación	81
Negociación de convenciones colectivas	81
Imposibilidad de recusar representantes designados para la negociación.....	81

Imposibilidad de negociar con un sindicato distinto al que firmó la convención mientras esté vigente	81
Legitimidad o titularidad para negociar una convención colectiva	82
Momento en que debe cumplirse con el porcentaje de afiliación mínima.....	82
Negociación colectiva cuando hay presencia de varios sindicatos.....	82
Sector municipal.....	83
Obligación de negociar cuando hay una tercera parte de trabajadores sindicalizados	83
Negociación conjunta entre sindicato mayoritario y minoritario	83
Posibilidad de negociación de convención gremial.....	83
Determinación de sindicato legitimado por parte del MTSS	84
Posibilidad de negociar con otro sindicato ante denuncia de convención	84
Obligatoriedad de cumplimiento	84
Imposibilidad de aplicar Reglamento Autónomo de Servicios por encima de convención.....	84
Imposibilidad de desaplicar unilateralmente convención	85
Obligación de aplicar beneficios reconocidos por costumbre a los trabajadores futuros	85
Obligatoriedad de respetar negociación salarial que establece la convención.....	85
Reformas a una convención colectiva	85
Necesidad de acuerdo para modificación de convención.....	86
Vigencia de una convención.....	86
Consecuencias de la pérdida de vigencia de convención	86
Improcedencia de que rijan dos convenciones con regulaciones para un mismo gremio	86
Momento en que entra en vigencia una convención	86
Pérdida de vigencia de convención colectiva por denuncia	87
COOPERATIVAS	87
Actas.....	87
Inexistencia de obligación de sellar y autorizar libros de actas	87
Competencia del Ministerio de Trabajo.....	87
Incompetencia para definir requisitos de inscripción cooperativas extranjeras.....	87
Homologación.....	87
Homologación de reforma a estatutos de cooperativas	88
Junta Directiva	88
Paridad de género en las Juntas Directivas de Cooperativas.....	88
Publicación de estatutos.....	88



Publicación de reformas estatutarias de una cooperativa	88
Registro de cooperativas	89
Cancelación de asiento de inscripción en caso de disolución voluntaria	89
COSTUMBRE LABORAL	89
Costumbre como fuente del Derecho	89
Eliminación o modificación de costumbres	89
Costumbre de laborar menos del límite semanal	89
Costumbres que crean condiciones más beneficiosas para el trabajador	89
Reconocimiento de beneficios de convención colectiva inaplicable por costumbre.....	90
Obligatoriedad de la costumbre.....	90
Costumbre de aumentos a salarios superiores al mínimo.....	90
DERECHOS ADQUIRIDOS O CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS	90
Adelantos de cesantía	90
Aumento salarial	91
Beneficio de alimentación	91
Beneficio para estudios	91
Espacio de parqueo en el sector público.....	91
Espacio de parqueo	92
Exención de obligación de marcar entrada y salida.....	92
Incentivo por antigüedad en asociación solidarista.....	92
Pago del día de descanso reconocido en modalidad de pago semanal.....	93
Práctica de pagar todos los feriados, sean de pago obligatorio o no.....	93
Práctica del patrono de asumir el pago de impuestos	93
Procedimiento de cálculo de vacaciones más beneficioso para el trabajador.....	93
Tiempo de descanso de una hora reconocido a los trabajadores.....	94
Tiempo de gracia al inicio de la jornada	94
Tiempos de descanso adicionales para tomar café o merendar	94
DERECHOS IRRENUNCIABLES	95
Derechos considerados irrenunciables o indisponibles	95
DESCANSOS	95
Descanso mínimo entre jornadas.....	95
Día de descanso semanal.....	95

Acumulación de días de descanso en actividad turística.....	96
Acumulación de días de descanso en labores en Terminal de Contenedores de Moín	96
Acumulación de días de descanso para guardacostas.....	96
Sábado como un día más de descanso en régimen de empleo público.....	97
Contabilización del día de descanso semanal.....	97
Definición de actividad comercial a efectos de determinar el pago del día de descanso	97
Derecho al día de descanso semanal	98
Día de descanso rotativo.....	98
Distinción entre día de descanso y plus de disponibilidad	98
Forma de pago de día de descanso en jornadas disminuidas (medio tiempo)	99
Imposibilidad de obligar a los trabajadores a laborar en día de descanso	99
Obligación de pagar el día de descanso en actividad comercial	99
Obligación de respetar día de descanso para empresas del mismo grupo de interés económico .	99
Ocupación permanente de trabajadores durante el día de descanso	100
Pago de día de descanso cuando se convoca a laborar solo parte de una jornada	100
Pago del día de descanso en modalidad de pago mensual cuando hay incapacidades	100
Pago del día de descanso según la modalidad de pago del salario	101
Posibilidad de eliminar la acumulación de días de descanso.....	101
Remuneración del día de descanso laborado	101
Tiempos de descanso dentro de la jornada	102
Descanso adicional en jornada extraordinaria prolongada	102
Descanso mínimo en jornada continua	102
Descansos inferiores a una hora son tiempo efectivo de trabajo	103
Suma de tiempos de café para generar descanso de una hora.....	103
DESPIDO CON RESPONSABILIDAD	103
Despido por pérdida de condición migratoria regular	103
Despido por reestructuración	103
Terminación de los contratos por fuerza mayor.....	104
DISCRIMINACIÓN.....	104
Discriminación en la etapa de reclutamiento y selección	104
Limitación para contratar personas con vínculos de consanguinidad o afinidad	104
Limitación a contratación de trabajadoras en estado de embarazo	105
Principio de igualdad y regulación de la discriminación en el empleo	105

Principio de igualdad en el empleo	105
Principio de igualdad salarial.....	105
Tipos de discriminación	106
Cese de llamamiento por estado de embarazo	106
Diferencias en los beneficios de expatriados	106
Obligación de profesar determinado credo como requisito para un puesto	107
Rebajo salarial a testigos del sindicato cuando asisten a audiencias contra el patrono.....	107
Represalias contra trabajadores que solicitan el auxilio de las autoridades	107
Tratamiento del acoso por identidad de género u orientación sexual	107
Trato de personas transgénero en el centro de trabajo	108
DISPONIBILIDAD	108
Carácter voluntario de la disponibilidad.....	108
Concepto y tratamiento de la disponibilidad	108
Fijación de la compensación por disponibilidad.....	109
Trabajo durante disponibilidad	109
Labores constituyen jornada extraordinaria	109
Labores en día de descanso no se reconocen como extraordinarias dobles.....	109
EMBARGO SALARIAL	109
Cálculo de embargo salarial	109
Al salario mínimo de referencia no se le rebajan cargas sociales	110
Al salario mínimo de referencia no se le suma el salario en especie.....	110
Deber de actualizar cuota del embargo en cada aumento del salario mínimo	111
Embargo por pensión alimentaria	111
Posibilidad de aplicar embargos múltiples	111
FERIADOS	112
Coincidencia de feriados con el día de descanso.....	112
Compensación de feriados.....	112
Imposibilidad de compensar feriado laborado con día libre	112
Labores en días feriados	112
Actividades de interés público como excepción para laborar en días feriados.....	112
Excepciones para que proceda laborar en días feriados	113
Ilegalidad de ocupar permanentemente a los trabajadores los feriados	113

Consentimiento del trabajador para laborar feriados.....	113
Pago de feriados	113
Feriados de pago no obligatorio	113
Feriados en jornada acumulativa	114
Feriados en pago por hora más incentivo por producción	114
Feriados en salario base más comisiones.....	114
Forma en que deben pagarse los feriados según la modalidad de pago	115
Pago cuando jornada inicia en día ordinario y finaliza en día feriado	115
Pago cuando la jornada inicia en día feriado y finaliza en día ordinario.	115
Pago doble de feriado que cae en día sábado en jornada acumulativa	116
Pago de feriado cuando se convoca a laborar solo parte de una jornada	116
Reconocimiento de feriados	116
Feriados extranjeros	116
Traslado de feriados	116
Improcedencia de traslado de feriados distintos del 12 de octubre	116
Traslado del 12 de octubre cuando el día de descanso es lunes	117
GRATIFICACIONES	117
Gratificaciones o bonificaciones no salariales.....	117
HERRAMIENTAS DE TRABAJO	117
Suministro de herramientas de trabajo	117
Herramientas para acceder a cuentas de correo electrónico.	117
HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	118
Comisión investigadora	118
Profesionales que pueden integrar la comisión.....	118
Remuneraciones a la comisión	118
Conceptualización del hostigamiento sexual	118
Denunciante	118
Plazo de vigencia del fuero de protección	118
Tramitación de debido proceso para el despido de denunciante en sector público	119
Reglamento o Política de hostigamiento sexual.....	119
Negativa de trabajador de firmar recibido	119
Obligación de presentar el reglamento ante el Ministerio de Trabajo.....	119

HUELGA	120
Huelga en servicios públicos esenciales.....	120
IMPUESTO SOBRE LA RENTA	120
Créditos fiscales	120
Obligación de aplicar los créditos fiscales ante gestión del trabajador	120
INCAPACIDADES	120
Contabilización de días de incapacidad	120
Despido en periodo de incapacidad	121
Solo procede cuando se funda en faltas a las obligaciones laborales	121
Prohibición de despido	121
Efectos de incapacidades dictaminadas por médico privado	121
Improcedencia de pago de incentivos o pluses salariales durante incapacidad	121
Obligación del trabajador de comunicar incapacidades o enfermedades.....	122
Pérdida del disfrute y pago de feriados durante periodo de incapacidad.....	122
Prohibiciones para el patrono.....	122
Obligar a trabajador a incapacitarse.....	122
Exigir al trabajador reponer los días que estuvo incapacitado	123
Recomendaciones médicas.....	123
Incumplimiento del trabajador de las recomendaciones médicas.....	123
Subsidio	123
Cálculo del subsidio en modalidad de salario base más comisiones.....	123
Cálculo del subsidio por riesgo laboral según la modalidad de pago	123
El subsidio durante incapacidad no está sujeto a cargas sociales.....	123
Improcedencia de aplicación de embargo al subsidio por incapacidad.....	124
Subsidio a cargo del patrono.....	124
INTERINAZGO	124
Consecuencias de cese de interinazgo según la causa de terminación	124
INTERMEDIACIÓN LABORAL	125
Caracterización de la intermediación laboral.....	125
Responsabilidad solidaria	125
Responsabilidad solidaria entre el patrono y el intermediario.....	125
IUS VARIANDI	125

Ascenso de puesto	125
Cambio del lugar de trabajo.....	126
Traslado por cambio de puesto para el que el trabajador concursó voluntariamente.....	126
Modificación de funciones.....	126
Modificación de la forma en que se reconoce el salario escolar en institución pública.....	126
Modificación de la jerarquía o categoría	127
Modificación de la jornada	127
Ausencia de reclamo consolida el cambio.....	127
Imposibilidad de ampliar jornada mixta si se contrató con base en 7 horas	128
Modificación en caso de proveedor outsourcing.....	128
Modificaciones en la jornada cuando se contrató en jornada rotativa	128
Modificación de las condiciones salariales	128
Eliminación de pluses salariales	128
Eliminación o disminución de pago de anualidades.....	129
Eliminación o modificación de bonificaciones	129
Eliminación o modificación de comisiones.....	129
Imposibilidad de modificar el salario aunque se cuente con la aceptación del trabajador	130
Modificación de metas	130
Modificación del día de Descanso	130
Modificación en la modalidad de pago.....	130
Cambio de pago de mensual a semanal	131
Cambio de pago mensual o quincenal a bisemanal	131
Cambio de pago bisemanal a quincenal.....	131
Modificación o eliminación de condiciones más beneficiosas	131
Condición reconocida en Reglamento interno.....	132
Posibilidad de modificar el horario.....	132
JORNADAS	132
Diferencia entre jornada y horario	132
Distinción entre jornada continua y fraccionada.....	132
Ilegalidad de jornada 4X3	133
Jornada acumulativa	133
Cálculo del salario de jornada mixta ampliada	133
Valoración de salubridad y peligrosidad por parte del Consejo de Salud Ocupacional	134

Jornada de los funcionarios policiales	134
Jornada del artículo 143	134
Aplicación a choferes que laboran de manera discontinua	135
Jornada de los choferes de autobús.....	135
Jornada de los choferes de tráiler.....	135
Utilización de GPS como medio de fiscalización	135
Jornada disminuida	136
Jornada extraordinaria	136
Cálculo de la jornada extraordinaria en general.....	136
Correcto reconocimiento de horas extraordinarias adeudadas.....	137
Jornada extraordinaria inferior a una hora	137
Compensación de jornada extraordinaria con tiempo libre.	138
No constituye derecho para el trabajador.....	138
Jornada extraordinaria cuando aplica la jornada del artículo 143	138
Jornada extraordinaria de guardas de seguridad.....	138
Jornada extraordinaria en día de descanso.....	139
Jornada extraordinaria en día feriado.....	139
Labores de la Secretaría del Concejo Municipal en sesiones extraordinarias	139
Máximo de tiempo extraordinario que puede laborar un trabajador.....	139
Obligación de contabilizar jornada extraordinaria diariamente	139
Obligación de laborar jornada extraordinaria salvo causa justificada.....	140
Obligación de avisar con anticipación para laborar jornada extraordinaria	140
Pago de jornada extraordinaria en modalidad a destajo	140
Potestad del patrono de ordenar o negar la jornada extraordinaria	140
Prescripción del derecho a reclamar el pago de la jornada extraordinaria	141
Trabajo los sábados en jornada acumulativa	141
Tiempos de traslado en giras laborales.....	141
Jornada rotativa	141
Ilegalidad de rotar varios tipos de jornada en una misma semana.....	142
Jornadas ordinarias de trabajo (diurna, nocturna y mixta)	142
Jornadas de “tías sustitutas”	142
Guardas de seguridad según sean vigilantes o dormilones	143
Límite semanal de un guarda dormilón.....	143

Trabajadores que realizan labores insalubres o peligrosas	143
Tiempo efectivo de trabajo.....	143
Definición de tiempo efectivo de trabajo.....	143
Traslado de la casa de habitación al centro de trabajo y viceversa.....	144
JUNTA DE RELACIONES LABORALES.....	144
Conceptualización y facultades	144
Imposibilidad de que asuman competencias del jerarca.....	144
LABORES INSALUBRES, PELIGROSAS O PESADAS	145
Órgano competente para calificar las labores insalubres, peligrosas y pesadas	145
LIBERTAD SINDICAL.....	145
Afiliación y desafiliación	145
Afiliación de representantes patronales	145
Afiliación de trabajadores temporales.....	145
Imposibilidad de impedir u obstaculizar la desafiliación.....	145
Requisitos para tramitar renuncia al sindicato	146
Asamblea General del sindicato.....	146
Ratificación de convención colectiva	146
Autonomía colectiva	146
Autonomía sindical.....	146
Libertad de reglamentación del sindicato	147
Clasificación de sindicatos	147
Distinción entre sindicatos gremiales y de empresa	147
Constitución de sindicatos	147
Cuota sindical.....	148
Comunicación de desafiliación al patrono para suspender deducción.....	148
Devolución de cuotas deducidas después de la renuncia al sindicato.....	148
Exigencia de autorización expresa para deducir la cuota sindical.....	148
Obligación de deducir cuota sin cuestionar la afiliación	148
Obligación de rebajar cuota aunque el sindicato esté inactivo	149
Omisión de deducir la cuota sindical	149
Delegado sindical	149
Disolución de un sindicato	149

Órgano competente para presentar la disolución	149
Presupuestos para que MTSS presente la disolución.....	150
Facilidades sindicales	150
Negación absoluta de acceso al centro de trabajo a representantes sindicales	150
Obligación de otorgar facilidades a representantes	150
Otorgamiento de permisos con goce salarial a dirigentes.....	151
Participación en reuniones sobre cambios estructurales	151
Posibilidad de establecer restricciones en facilidades sindicales.....	151
Reconocimiento de beneficios sindicales diferenciados a sindicatos.....	152
Facultad de representación del sindicato	152
Representación judicial y extrajudicial de afiliados	152
Federación sindical.....	152
Celebración de asamblea general	152
Fuero sindical.....	152
Cantidad de dirigentes cubiertos por el fuero en una empresa	153
Despido de delegado de sindicato por reestructuración	153
Junta Directiva del sindicato	153
Cese del Secretario General	153
Deber de regular en los estatutos el quorum	154
Entrada en vigor de modificaciones en la Junta Directiva	154
Imposibilidad de fiscal para ser miembro de la Junta Directiva.....	154
Inclusión de representantes patronales en Junta Directiva.....	154
Limitación de acceso a la Junta Directiva a puestos gerenciales.....	155
Momento en que entran a regir los nombramientos	155
Vencimiento de nombramientos de Junta Directiva	155
Prácticas laborales desleales.....	155
Representantes sindicales	156
Fiscales como parte de los representantes sindicales	156
Prohibición de extranjeros para ocupar puestos de dirección en sindicatos	156
Representatividad sindical.....	156
Representatividad sindical para la negociación colectiva	156
LICENCIA DE MATERNIDAD	156
Derechos laborales durante la licencia	156

Cálculo de derechos laborales	157
Pago de aguinaldo y vacaciones	157
Incompatibilidad de licencia con vacaciones	157
Abono de días de licencia a las vacaciones.....	157
Disfrute de vacaciones durante licencia.....	157
Licencia por maternidad en caso de adopción	157
Licencia por maternidad en caso de partos múltiples.....	158
Pago de cargas sociales durante licencia	158
Realización de actividades durante licencia.....	158
Imposibilidad de realizar práctica profesional.....	158
Posibilidad de continuar estudios universitarios.	158
Subsidio por maternidad	158
Cálculo del subsidio cuando hay periodos de incapacidad	158
Cálculo del subsidio en salario base más comisiones.....	159
Embargos al subsidio cubierto por el patrono	159
Retención del impuesto de renta sobre el subsidio	159
Terminación de la relación laboral durante la licencia	159
Renunciar y dar preaviso durante la licencia.....	159
LIQUIDACIÓN LABORAL	159
Cálculo de prestaciones	160
Deducciones a la liquidación.....	160
Rebajos a la liquidación por deudas o daños.....	160
Rebajo de saldo adeudado por costo de uniformes.....	160
Liquidación laboral en caso de jubilación	161
Liquidación laboral en caso de pensión por invalidez.....	161
Medios para el pago de la liquidación	161
Pago de prestaciones.....	161
Antigüedad para el pago de preaviso y cesantía	161
Interrupción de la continuidad por pago prestaciones laborales.....	162
Pago en tractos por acuerdo de partes	162
Plazo para el pago	162
LIQUIDACIÓN Y RECONTRATACIÓN	162
Liquidación y recontractación cuando no hay cambio de condiciones.....	162

Liquidación y recontractación para modificar condiciones laborales	163
OUTSOURCING O TERCERIZACIÓN	163
Características del outsourcing o tercerización	163
Deberes del proveedor de servicios outsourcing	163
Legitimidad de la tercerización	164
No puede ser medio para vulnerar la libertad sindical	164
Potestades del contratante.....	164
Límites	164
PAGOS HECHOS EN EXCESO	164
Recuperación de montos pagados en exceso.....	164
PASANTÍAS O PRÁCTICAS PROFESIONALES	164
Naturaleza de las prácticas profesionales.....	164
PENSIÓN	165
Cálculo de pensión	165
Exclusión de subsidios por incapacidad del cálculo	165
Posibilidad de laborar estando pensionado en el sector privado.....	165
Cambio de condiciones existentes antes de jubilación	165
Retiro del Fondo de Capitalización Laboral y Régimen Obligatorio de Pensiones complementarias por jubilación.....	165
PERIODO DE LACTANCIA	166
Certificado de lactancia	166
Certificado emitido por un médico privado.....	166
Certificado médico para cada hijo en lactancia	166
Extensión del periodo de lactancia.....	166
Extensión según lo considere el médico tratante	166
Necesidad de presentar certificado médico acreditante.....	167
Fuero de protección	167
Inaplicabilidad del fuero en caso de renuncia	167
Prohibición de despido salvo por causa justificada.....	167
Imposibilidad de reestablecer horario nocturno durante periodo de lactancia	167
Sala de lactancia.....	168
Obligación de acondicionar una sala de lactancia.....	168

Tiempo de lactancia	168
Cálculo del tiempo proporcional en jornada disminuida.....	168
Distinción entre hora de lactancia y necesidad de extracción	168
Posibilidad de variar el horario del tiempo de lactancia.	168
Reconocimiento cuando hay sala de lactancia	169
Tiempo de lactancia ante incapacidad de amamantar.....	169
Tiempo de lactancia es proporcional a la jornada	169
Tiempo de lactancia en caso de partos múltiples	169
PERIODO DE PRUEBA	169
Casos en que procede un periodo de prueba.....	169
Ascensos	170
Despido en periodo de prueba.....	170
Obligación de explicar por qué no se superó.....	170
Inaplicabilidad del preaviso en periodo de prueba	170
Renuncia en periodo de prueba	171
PERMISOS Y LICENCIAS	171
Licencia para cuidado de personas en fase terminal	171
Suspensión durante licencia por maternidad	171
Permiso para asistir a diligencias judiciales	171
Permiso para asistir a citas médicas	171
Facultad para decidir si es con o sin goce salarial	172
Permisos con o sin goce salarial	172
Discrecionalidad de permisos y licencias para asuntos personales.....	172
Seguro social durante la vigencia del permiso sin goce.....	172
Son causas de suspensión de la relación laboral	172
No interrumpen la acumulación de antigüedad	173
Posibilidad de reponer horas no laboradas por permiso.....	173
Posibilidad de participar en concurso interno durante permiso.....	173
Prórroga de permisos	173
Permisos para asistir a citas médicas con los hijos	174
PODER DE DIRECCIÓN	174
Deber de obediencia del trabajador	174

Facultades del patrono	174
Acuerdo para cobro de porcentaje de costo de uniformes	174
Cobro de deducible por accidente de tránsito imputable al trabajador.....	174
Colocación de cámaras en el centro de trabajo	175
Ejecución de arqueos como mecanismo de control	175
Eliminación de beneficios a nuevas contrataciones.....	175
Exigir asistencia a capacitaciones en horario laboral	175
Formalización de relación laboral vigente a través de contrato escrito	175
Modificación de horario por solicitud del trabajador	176
Modificación de jornadas para ajustarlas a los límites legales	176
Prohibición de salir del centro de trabajo en jornada continua.....	176
Realización de exámenes médicos.....	176
Regulación del uso de las herramientas de trabajo	177
Revisión de cuentas de correo electrónico empresariales	177
Revisión de pertenencias	177
Suscripción de acuerdos de confidencialidad, no concurrencia y no competencia	177
Uso de medios tecnológicos en la relación laboral	178
Límites al poder de dirección	178
Aplicación de la prueba del polígrafo.....	178
Deber de respetar la esfera privada del trabajador	178
Imposibilidad de exigir la firma de un título valor como garantía	179
Imposibilidad de regular tiempos para atención de necesidades fisiológicas	179
Potestad de fiscalización:	179
Uso del “logueo” como mecanismo de fiscalización	179
PODER DISCIPLINARIO	180
Aplicación de medidas disciplinarias	180
Correcta sanción del abandono de trabajo	180
Medidas disciplinarias ante el uso del celular	180
Medidas disciplinarias ante faltantes de dinero	180
Medidas disciplinarias en caso de llegadas tardías.....	180
Posibilidad de sancionar ausencia en día feriado	181
Posibilidad de sancionar faltantes de inventario.....	181
Posibilidad de sancionar negativa a laborar horas extra.....	181

Posibilidad de sancionar negativa a trabajar después de las 12 horas	182
Reglamento Interno de Trabajo para aplicar medidas disciplinarias no contempladas en la ley .	182
Sanción de faltas cometidas a través de redes sociales	182
Carta de despido	182
Acciones ante negativa de aceptar la carta	182
Correcta aplicación del régimen disciplinario	183
Elementos que debe contener una amonestación.....	183
Forma de disciplinar reiteración de faltas	183
Imposibilidad de trasladar multas a los trabajadores.	184
Tipos de sanciones que puede aplicar el patrono	184
Deducciones salariales	184
Deducciones salariales como sanción	184
Deducciones salariales por daños o faltantes.....	184
Deducciones salariales por pérdida o robo de herramienta de trabajo	185
Despido sin responsabilidad patronal	185
Despido por bajo desempeño.....	185
Despido por llegadas tardías	185
Despido por pérdida de credenciales imputable al trabajador	185
Distinción entre ausencias injustificadas y abandono de trabajo	186
Prescripción de la potestad disciplinaria	186
Disfrute de vacaciones no interrumpe plazo de prescripción	186
Plazo para sancionar	186
Posibilidad de sancionar no prescribe durante investigación preliminar	186
Suspensión como medida disciplinaria	186
Medida sustitutiva del despido	187
PODER ESPECIAL	187
Autenticación de poderes especiales	187
Autenticación solo por abogado.....	187
Timbres.....	187
Imposibilidad de exigir presentación de timbres.....	187
PREAVISO	188
Aplicación del poder disciplinario durante el preaviso	188
Despido por ausencias	188

Cálculo del preaviso	188
Cálculo cuando hay periodos de incapacidad	188
Continuación de la vigencia de la relación laboral durante el preaviso	188
Días de asueto.....	188
Disfrute de los todos días de asueto al final del preaviso	188
Procedencia de días de asueto en caso de renuncia	189
Incumplimiento del trabajador	189
Preaviso en caso de jubilación	189
Renuncia al preaviso	189
Pago de preaviso ante renuncia del patrono.....	189
Suspensión del cumplimiento del preaviso.....	190
Suspensión por nuevo empleo	190
PRINCIPIO DEL ERROR NO GENERA DERECHO.....	190
Pagos erróneos no generan derecho	190
PRINCIPIO PROTECTOR.....	190
Principio In dubio pro operario	190
PRUEBAS DOPING.....	191
Aplicación de poder disciplinario ante doping positivo	191
Aplicación de pruebas de detección de drogas	191
Imposibilidad de obligar al trabajador a hacerse prueba.....	191
RECARGO DE FUNCIONES.....	192
Casos en que aplica	192
Recargo funciones de puesto de menor jerarquía	192
Asignación de labores derivadas del propio trabajo	192
Obligación de remunerar el recargo de funciones.....	192
REEMBOLSO DE GASTOS.....	192
Naturaleza jurídica de los reembolsos de gastos.....	192
Kilometraje y gastos de celular.....	192
Sustitución de pago de kilometraje por transporte.....	193
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	193
Inexistencia de obligación de tener un reglamento interno.....	193
Reformas al Reglamento Interno de Trabajo.	193

Trámite de aprobación	193
Facultad de interrumpir trámite de aprobación	193
Conformación de comité y audiencia a trabajadores.....	194
Requisitos para la tramitación y aprobación	194
Vigencia de Reglamento	194
Pérdida de vigencia no puede afectar derechos o condiciones más beneficiosas.....	194
RENUNCIA	195
Distinción entre renuncia y abandono de trabajo	195
Efectos de la renuncia	195
REPRESENTANTES PATRONALES	195
Función del administrador de un condominio	195
RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS	195
Asesoría legal obligatoria en centros privados.....	196
Carácter de irrenunciable del derecho a asesoría legal	196
Pago de honorarios de asesoría legal.....	196
Resolución alterna de conflictos ante el MTSS cuando hay fuero de protección.....	196
Imposibilidad de negociar sobre derechos indisponibles.....	197
Interpretación del término “Derechos en Litigio”	197
REUBICACIÓN DE TRABAJADORES	197
Reubicación debe respetar elementos esenciales del contrato de trabajo	197
Reubicación o despido con responsabilidad en caso de enfermedad	198
Reubicación o despido con responsabilidad en caso de riesgo laboral	198
Reubicación por estado de embarazo.....	198
RIESGOS DE TRABAJO	198
Accidente In Itinere	198
Cobertura de la póliza	199
Accidentes sufridos en tiempo de descanso.....	199
Lesiones provocadas por delincuencia en el centro de trabajo.	199
Obligación de aseguramiento	199
Depende de la existencia de una relación laboral	199
Obligación de suscribir póliza de riesgos del trabajo	199
Prescripción en materia de riesgos de trabajo	199

RUPTURA UNILATERAL DEL CONTRATO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL	200
Obligación de agotar vías de conciliación	200
Terminación del contrato por agresión física de representante patronal	200
Terminación del contrato por atrasos en el pago del salario	201
Terminación del contrato por inseguridad en el lugar de trabajo	201
Terminación del contrato por obligar a laborar durante incapacidad	201
Terminación del contrato por recargo de funciones de puesto de menor jerarquía.....	201
SALARIO.....	202
Cálculo del salario según la modalidad de pago	202
Salario por hora	202
Deducciones salariales	202
Deducciones proporcionales a las llegadas tardías del trabajador	202
Deducciones simultáneas por obligaciones crediticias y embargos	202
Obligatoriedad de realizar las deducciones autorizadas	203
Respeto de suma inembargable en deducciones autorizadas	203
Tipos de deducciones salariales permitidas	203
Diferencia entre salario mínimo y salario base	204
Entrega de comprobante o boleta de pago.....	204
Comprobante electrónico	204
Fechas de pago del salario	204
Coincidencia con día inhábil	204
Obligación de pagar el salario en tiempo	205
Incentivos salariales	205
Incentivo de desarraigo durante disfrute de vacaciones.....	205
Pago de un plus salarial por peligrosidad en la empresa privada	205
Incremento salarial obligatorio	205
Aumentos estipulados en convención colectiva	205
Salarios superiores al mínimo legal	206
Libro de salarios	206
Obligación de tener libro de salarios	206
Presentación y sellado de los libros para trabajadores a domicilio	206
Medio de pago	206
Modificación de medio de pago a solicitud del trabajador	206

Modalidades de pago	207
Modalidad de pago bisemanal	207
Modalidad de pago mensual a funcionarios públicos	207
Modalidades de pago mensual y semanal	207
Obligación de pago del salario	208
Pago ante imposibilidad de laborar	208
Salario a destajo.....	208
Combinación de pago a destajo y por unidad de tiempo	208
Obligación de garantizar el salario mínimo de ley	209
Salario de profesionales en ciencias médicas.....	209
Aplicación de ley 6836 sector público y privado	209
Salario en especie.....	209
Beneficio de alimentación como salario en especie.....	210
Beneficio de habitación	210
Beneficio de vivienda como salario en especie.....	210
Características para catalogar transporte como salario en especie	211
Salario en especie en el cálculo de prestaciones	211
Salario en especie en el pago de cargas sociales.....	211
Uso de vehículo	211
Teléfono celular.....	212
Valor del salario en especie.....	212
Salario en jornada disminuida.....	212
Cálculo de salario mensual proporcional	212
Cálculo de salario semanal proporcional.....	212
Posibilidad de pagar un salario proporcional a las horas laboradas	213
Salario mínimo.....	213
Fijación es competencia exclusiva del Consejo Nacional de Salarios	213
Momento en que debe aplicarse el aumento.....	213
Perfiles ocupacionales	214
Posibilidad de solicitar criterio a la Oficina de Salarios	214
Salario mínimo a pagar es el del puesto del trabajador	214
Salario mínimo de los guardas de seguridad	214
Trabajadores contratados por medio tiempo o un cuarto de tiempo	215

Salario mínimo minimorum	215
Salario mínimo en labores pesadas, insalubres o peligrosas	215
Salario por comisiones y salario base más comisiones	215
Salario por comisiones.....	216
Distinción entre comisión e incentivo por productividad.....	216
Imposibilidad de retener porcentajes a las comisiones	216
Momento en el que corresponde reconocer las comisiones	216
Obligación de garantizar el mínimo legal	216
Obligación de incluir comisiones en el contrato de trabajo.....	217
SALARIO ESCOLAR	217
Distinción del salario escolar en el sector público y privado	217
Posibilidad de aplicar embargos sobre el salario escolar.	217
Salario escolar en el sector público	217
Cálculo	217
Reconocimiento a servidores municipales	218
SALONERO	218
10% de servicio o “propina”.....	218
Correcto tratamiento.....	218
Distribución del 10% de servicio.....	219
Naturaleza jurídica del 10% de servicio.....	219
Obligación de cancelar el salario mínimo más la propina	219
Obligación de pagar siempre el 10% de servicio.....	219
Elementos que caracterizan a un salonero	220
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	220
Obligación de contar con un comedor cerca de las áreas de trabajo.....	220
Obligación de garantizar seguridad de los trabajadores en caso de delincuencia	220
Obligación de proporcionar implementos de protección y seguridad	221
Prohibición de fumado en los centros de trabajo.....	221
Regulación del peso máximo que puede ser transportado manualmente.....	221
SEGURIDAD SOCIAL.....	221
Cálculo de cargas sociales	221
SERVICIO DOMÉSTICO.....	222



Distinción entre el trabajo de niñera y el servicio doméstico	222
Jornadas ordinarias del servicio doméstico	222
Regulación laboral del servicio doméstico	222
Salario del servicio doméstico.....	222
Salario en especie	223
Vacaciones en el servicio doméstico	223
Días de vacaciones en jornada disminuida.....	223
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	223
Causas de suspensión	223
Suspensión por caso fortuito o fuerza mayor	223
Suspensión por prisión preventiva	224
Suspensiones temporales	224
Reposición del tiempo en suspensiones temporales	224
Suspensión temporal por corte de fluido eléctrico	224
Trámite para la suspensión de los contratos.....	225
Obligación de tramitar la suspensión.....	225
SUSTITUCIÓN PATRONAL.....	225
Casos en que opera una sustitución patronal	225
Consecuencias de una sustitución patronal	225
TELETRABAJO.....	226
Implementación del teletrabajo.....	226
Respetar de derechos laborales en el teletrabajo	226
TEORÍA DEL ESTADO COMO PATRONO ÚNICO	226
Traslados entre instituciones	226
Disfrute de las vacaciones acumuladas en otra institución	226
Traslado de la antigüedad del funcionario	227
TERRITORIALIDAD	227
Aplicabilidad de la ley costarricense.....	227
Ejecución de contrato en territorio costarricense.....	227
Consecuencias de la expatriación.....	227
Principio de territorialidad.....	227
TRABAJADOR CON PROBLEMAS DE ALCOHOLISMO O DROGADICCIÓN	227

Aplicación del poder disciplinario	227
Tratamiento del trabajador con problemas de alcoholismo o drogadicción	228
TRABAJADOR DE CONFIANZA.....	228
Caracterización de funcionarios públicos de confianza.....	228
Caracterización de los trabajadores de confianza en el sector privado	228
TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO	229
Aplicación del poder disciplinario	229
Despido por ausencias	229
Sanciones por faltas a obligaciones laborales	229
Fuero de protección de trabajadora embarazada	229
Comunicación de embarazo después de informarse cierre de operaciones	230
Comunicación del embarazo durante el preaviso.....	230
Contrato realidad por tiempo indefinido	230
Contratos por tiempo determinado con trabajadora embarazada	231
Readecuación de funciones	231
Modificación de funciones por estado de embarazo	231
Renuncia de trabajadora embarazada.....	231
Inaplicabilidad del fuero de protección.....	231
Revocación de renuncia por condición de embarazo.....	231
Solicitud de despido	232
Aval del Ministerio para despido de trabajadora embarazada.....	232
Avocación del Inspector General de Trabajo	232
Despido por cierre de operaciones con aval del Ministerio.....	232
Liquidación ante despido sin responsabilidad patronal	233
TRABAJADORES DEL MAR.....	233
Formas de pago aplicables a los trabajadores del mar	233
Jornada de los trabajadores del mar	233
Limitación de salida del centro de trabajo (barco).....	234
Tipos de trabajadores del mar	234
VACACIONES	234
Acumulación de vacaciones	234
Adelanto de vacaciones.....	234

Adelanto de vacaciones por cierre empresarial.....	235
Cálculo de pago de vacaciones.....	235
Cálculo en salario por comisiones.....	235
Cálculo en actividades agrícolas y ganaderas	235
Coincidencia de días feriados dentro de periodo de vacaciones	235
Compensación de vacaciones	236
Posibilidad de compensar vacaciones acumuladas.....	236
Deducción de días disfrutados	236
Deducción del sábado cuando se labora media jornada	236
Derecho a vacaciones	236
Exclusión de periodo de prueba de las 50 semanas de labores continuas.....	236
Interrupción de vacaciones por necesidad de la empresa.....	236
Reconocimiento de vacaciones en caso de reinstalación	237
Suspensión de disfrute de vacaciones ante licencia con goce salarial.....	237
Vacaciones cuando hay periodos de incapacidad o permisos sin goce salarial.....	237
Días de vacaciones	238
Aplicación simultánea de sanción y deducción de ausencia de saldo de vacaciones	238
Deducción de ausencias injustificada del saldo de vacaciones	238
Días de vacaciones en jornada disminuida.....	238
Días de vacaciones según la modalidad de pago	238
Documentación del disfrute de vacaciones.....	239
Documentación por medios electrónicos.....	239
Fraccionamiento de vacaciones	239
Liquidación de vacaciones	239
Proporcional de los días laborados cuando no completen el mes	239
Cálculo de liquidación de vacaciones.....	240
Pago de vacaciones proporcionales	240
Pago de vacaciones	240
Pago de vacaciones disfrutadas según modalidad de pago	240
Pago de vacaciones está sujeto a cargas sociales y demás deducciones de ley	240
Potestad del patrono de señalar época de disfrute de vacaciones.....	241
Disfrute vacaciones acumuladas durante el preaviso	241
Vacaciones en jornada acumulativa	241

Vacaciones profilácticas	241
Vacaciones profilácticas en el sector privado	241
VIÁTICOS	242
Casos en los que procede pago de gastos de ida y regreso al trabajo.....	242
Modificación del pago de viáticos	242
Disminución de monto de viáticos.....	242
Imposibilidad de disminuir monto cuando constituyen salario	242
Monto por viáticos	242
Fijación del monto a reconocer	243
Naturaleza jurídica de los viáticos	243
Carácter salarial dependerá de condiciones de reconocimiento	243
Obligación de pago de viáticos.....	243
Obligación cuando traslados son requeridos en el desempeño de funciones	243

COMPENDIO DE CRITERIOS JURÍDICO-LABORALES

2014-2018

ACOSO LABORAL O MOBBING

- Denuncia de acoso laboral:**
Intervención de la Dirección de Inspección en denuncias de acoso laboral.
DAJ-AER-OFP-44-2018
Ver además:
DAJ-AE-001-17
- El trabajador afectado busca resolver su problema sin que eso lleve como consecuencia la pérdida de su trabajo o su categoría, pero el problema es que no encuentra identificado en la empresa, un órgano o superior jerárquico, al que pueda presentar su denuncia. Sustentado en la normativa y con base en el Decreto N° 28578-MTSS “Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo”, la Dirección Nacional de Inspección tiene la potestad de intervenir y por ello el trabajador afectado, tiene la posibilidad de acudir a sus oficinas a interponer la denuncia respectiva y a recibir asesoramiento respecto de la legalidad o ilegalidad de cada una de las acciones perpetradas por el acosador laboral.
- Denuncia de acoso laboral:**
Manejo de denuncias de acoso laboral cuando está involucrado un contrato de outsourcing.
DAJ-AER-OFP-90-2018
- Aquí lo importante es que no existe una relación laboral entre su persona y la trabajadora que presta los servicios de limpieza en el Banco, por lo cual no existe una relación de jerarquía y subordinación de acuerdo a lo anterior, no podría tramitarse ninguna denuncia de acoso laboral como una infracción a las leyes laborales. Donde opera la figura del “outsourcing”, la contratación no es laboral; y para que el acoso laboral se pueda tramitar como una infracción laboral, tiene que existir una relación contractual, por lo cual no consideramos procedente el procedimiento Administrativo en su contra.
- Procedimiento de investigación:**
Investigación ante el Ministerio de Trabajo.
DAJ-AER-OFP 188-2017
Ver además:
DAJ-AE-151-16
- En el Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo de este Ministerio se tiene establecido un procedimiento especial para denuncias por hostigamiento o acoso laboral que cuenta con las siguientes etapas: recepción de la denuncia y asignación del caso; consideraciones previas (verificación de la existencia de políticas contra el acoso laboral: atención de denuncias, procedimiento, resultado del trámite); realización de comparecencia oral y privada (en caso de no existir en el centro de trabajo norma especial que regule este tipo de procedimiento, o bien, en aquellos casos que, aun habiéndolo, no se tramita el reclamo); emisión de informe a cargo de los inspectores encargados; resolución por parte del Director Nacional de Inspección o Jefe Regional; presentación de la denuncia ante el juzgado de menor cuantía competente, en caso de resolverse la existencia de acoso laboral. Con base en la Directriz Ministerial, el Inspector de Trabajo debe verificar de previo a la investigación, si en el centro de trabajo existe algún procedimiento establecido para proseguir investigaciones por acoso laboral.

**Regulación y
Tratamiento del acoso
laboral:
Fundamento jurídico
de la protección
contra el acoso
laboral.**

DAJ-AER-OFP 188-2017

Ver además:

DAJ-AER-OFP-12-2018

DAJ-AER-OFP-060-17

DAJ-AE-135-15

Nuestro ordenamiento jurídico no ha regulado expresamente la figura del acoso laboral, ello no implica que el trabajador no tenga derecho a su reclamo y correspondiente indemnización, en aplicación de los artículos 19,69 inciso c) y 83, todos del Código de Trabajo e incluso con la reciente Reforma Procesal Laboral que aumenta los criterios de discriminación que pudieran ser alegados en un caso de acoso laboral; y del más general artículo 1045 del Código Civil, por virtud del cual todo aquel que por dolo, falta, negligencia o imprudencia causa a otro un daño está obligado a repararlo, junto con los perjuicios.

**Regulación y
Tratamiento del acoso
laboral:
Política de acoso
laboral en la empresa.**

DAJ-AE-151-16

Una “Política Anti Hostigamiento Laboral” como la que pretenden establecer, debe tener como principal objetivo la prohibición, sanción y prevención del acoso psicológico y moral en el trabajo, visto como práctica discriminatoria contra los derechos fundamentales del individuo, en su condición de trabajador o trabajadora. Igualmente se deben tomar en consideración algunas conductas que dan origen al acoso psicológico y moral, como lo son: el aislamiento, asignación y recargo de funciones, calificativos negativos, discriminación, ejercicio de mayor presión por parte de los superiores, entre otros. Las sanciones que se deben proponer para esas conductas pueden ser: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, según la gravedad de los hechos, y establecer un procedimiento para formular quejas en el lugar de trabajo, en la Inspección de Trabajo y otro en sede jurisdiccional. Además, es necesario establecer los derechos de la persona víctima de acoso, garantizándole privacidad en la denuncia y la prohibición de despido por causa de la denuncia, salvo por falta grave.

ADQUISICIÓN DE EMPRESAS

**Manejo de relaciones
laborales:
Liquidación y
recontratación con
base en las políticas
laborales del
adquirente.**

DAJ-AE-129-15

Si la empresa adquirente determinó que las políticas laborales y salariales actuales no son compatibles con sus políticas, puede liquidar a todos los trabajadores con los derechos que nuestra ley les concede, es decir, preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo; y posteriormente volverlos a contratar bajo los nuevos lineamientos. Quedará en cada trabajador si desea o no el nuevo contrato, pues él puede irse en esa oportunidad.

AGUINALDO

Aplicación de gravámenes al aguinaldo:
No sujeción del aguinaldo a impuestos o cargas sociales.
 DAJ-AER-OFP-077-17

Según nuestra legislación vigente, no debe rebajarse ningún porcentaje al monto del aguinaldo, razón por la cual no es necesario reportarlo a la planilla del Instituto Nacional de Seguros, pues el aguinaldo es un beneficio y no un salario, el cual está exento no sólo del pago de cargas sociales, sino también del impuesto sobre la renta y de cualquier otra obligación que tenga el trabajador, excepto el pago por pensión alimenticia.

Cálculo del aguinaldo:
Cálculo del aguinaldo en el sector municipal.
 DAJ-AER-OFP- 056-17

La normativa aplicable es la contenida en "Ley de Pago de Aguinaldo a Instituciones Autónomas y Semiautónomas". En este caso, el período que se toma en cuenta para el cálculo del aguinaldo varía en relación con lo dispuesto en las normas aplicables a otros servidores públicos. Así, en vez de utilizarse la suma de los salarios percibidos entre el 1° de noviembre y el 31 de octubre del año siguiente, se contabilizan los doce meses anteriores al 1° de diciembre, o sea, el período comprendido entre el 1° de diciembre de un año y el 30 de noviembre del siguiente. Luego ese monto se divide entre doce para obtener el doceavo que establece la ley; y ese sería el monto por concepto de aguinaldo.

Cálculo del aguinaldo:
Improcedencia de contemplar subsidios por incapacidad para el cálculo de aguinaldo.
 DAJ-AE-034-16

Ahora bien de conformidad con lo expuesto y de acuerdo a su consulta, queda claro que el período durante el cual el trabajador se encuentra incapacitado, no se puede tomar en cuenta para efectos del cálculo del aguinaldo, si no que el período de incapacidad se debe de excluir, y tomar solo los salarios que corresponden al tiempo efectivamente trabajado. Esto en virtud de que lo que se reconoce al trabajador incapacitado son subsidios y no salarios, y solo estos últimos se toman en cuenta para el cálculo del pago de aguinaldo según se indicó líneas atrás.

Cálculo del aguinaldo:
Obligación de contemplar todas las sumas salariales para el cálculo del aguinaldo.
 DAJ-AE-022-15

De acuerdo al artículo anterior, para el cálculo del aguinaldo se consideran todas las sumas salariales, es decir, aquellas que son una contraprestación por el trabajo realizado, sin importar la denominación que las partes le den a esos montos. Teniendo claridad de qué se requiere para hacer el cálculo del aguinaldo, es importante ver qué es salario o sumas salariales. Desde el punto de vista del contrato de trabajo, y de la relación que se origina a partir de él, el salario es la contraprestación a cargo del patrono por el servicio prestado personalmente por la persona trabajadora (artículo 162 del Código de Trabajo). Por ello, es que existe la presunción de que toda suma entregada a la persona trabajadora es salario, salvo que se demuestre lo contrario por parte del empleador. La característica del salario es que engrosa el patrimonio de la persona trabajadora, es a causa

del servicio prestado, normalmente es un pago regular y periódico, no es a título gratuito, no es una liberalidad patronal y la persona trabajadora dispone libremente de él. Si una suma dineraria no cumple con estas características no es salario, sino un monto que compensa los gastos en que debió incurrir la persona o un regalo.

Cálculo del aguinaldo:
Obligación de incluir comisiones dentro del cálculo del aguinaldo.

DAJ-AER-OFP-95-2018
Ver además:
DAJ-AE-379-16

Las comisiones recibidas se constituyen en un complemento de su salario. En consecuencia como el aguinaldo se calcula con base al promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los doce meses anteriores (del 1° de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en que se paga), lo recibido como comisiones, que constituyen una parte de la remuneración salarial, deben ser consideradas dentro de esos salarios recibidos durante el período de cálculo del aguinaldo.

Cancelación tardía del aguinaldo.

DAJ-AER-OFP-013-17

La falta de pago del aguinaldo dentro del plazo determinado por ley, de conformidad con el artículo 6 de la Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada, se considerará como una retención indebida del salario y una falta grave a las obligaciones del patrono. La falta será sancionada además con una multa, de acuerdo a los perjuicios que cause y al número de trabajadores que el patrono ocupe. En virtud de lo anterior, de conformidad con el artículo 83 inciso j) del Código de Trabajo, los trabajadores quedarían facultados para acudir a la vía judicial a reclamar el cumplimiento de dicho pago, en caso de incumplir el patrono, la autoridad judicial autorizaría el rompimiento de la relación laboral con responsabilidad patronal, con el consecuente pago de todos los derechos laborales, sean el monto adeudado por concepto de aguinaldo, vacaciones proporcionales, preaviso y auxilio de cesantía.

Derecho al Aguinaldo:
Derecho al aguinaldo aunque se labore en jornada disminuida.

DAJ-AE-198-16

El derecho al aguinaldo, se encuentra regulado en la Ley de Aguinaldo de la Empresa Privada, Ley N° 2412 del 23 de octubre de 1959, en la cual se establece la obligación de todo patrono, sin distinción alguna, de pagar a sus trabajadores un beneficio anual (aguinaldo) que será equivalente a un mes de salario completo calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses anteriores al 1 de diciembre del año que se trate. La legislación laboral no hace distinción alguna en cuanto al pago del aguinaldo para trabajadores cuya jornada sea inferior al mínimo establecido por el Código de Trabajo; razón por la cual, aunque se trate de un trabajador contratado para laborar solo algunas horas o sólo algunos días de la semana, igual tiene derecho a todos los beneficios laborales como ya lo indicamos, incluyendo el aguinaldo.

**Inembargabilidad del
aguinaldo:
Imposibilidad de
aplicar embargos al
aguinaldo, salvo por
pensión alimentaria.**
DAJ-AER-OFP-51-2018

Podemos concluir que, conforme lo dicho y las normas transcritas, por ser el aguinaldo un beneficio y no un salario, no se le puede aplicar ningún embargo, salvo cuando se trate de pensión alimenticia, en cuyo caso se embarga hasta la mitad según corresponda al monto de pensión asignado por la autoridad judicial.

ARREGLO DIRECTO

**Conceptualización del
arreglo directo.**
DAJ-AER-OFP-296-18
Ver además:
DAJ-AER-OFP-105-17

Con base en las normas contenidas en los artículos del Código de Trabajo, podemos decir que el arreglo directo es el acuerdo entre patronos y trabajadores (representado por un comité permanente de trabajadores) que contiene el arreglo a un conflicto de carácter económico social previo, esto es, un conflicto centrado en la creación o no de condiciones laborales no contenidas en una norma jurídica anterior.

**Obligatoriedad del
arreglo directo.**
DAJ-AER-OFP-105-17

En este sentido, un Arreglo Directo que haya cumplido con todos los requisitos que se exigen para su negociación y aprobación, y en efecto haya sido debidamente aprobado por este Ministerio, a pesar de ser un instrumento que no constituye ley profesional como sí lo es la Convención Colectiva de Trabajo, al momento de interpretar legalmente una disposición contenida en el mismo, se debe considerar la intención que tuvieron las partes al negociar y, en la medida en que constituyan un mayor beneficio, se deben considerar incorporadas a los contratos de trabajo existentes y por tanto de acatamiento obligatorio para las partes.

**Regulación del arreglo
directo:
Regulación del arreglo
directo a partir de la
Reforma Procesal
Laboral.**
DAJ-AER-OFP-085-17

Luego de revisar el nuevo texto de la reforma procesal laboral esta Dirección considera que el espíritu y esencia del Arreglo Directo se mantiene incólume, debido a que sigue siendo un medio para soluciones coyunturales o circunstanciales, sigue atendiendo la naturaleza de un Comité Permanente de Trabajadores; y, de igual manera, el Arreglo Directo no viene a ser excluyente de las demás figuras o mecanismos que existen en la negociación colectiva, sino que con la reforma procesal laboral también sigue siendo complementario a éstas figuras. Vemos en el nuevo artículo 616 una importante innovación, pues se establece que cuando se esté negociando una convención colectiva, se ejecute una conciliación o arbitraje y durante el desarrollo de una huelga, sólo se permite que la suscripción del arreglo directo sea realizada por la organización o el comité responsable de la negociación o del conflicto, esto a nuestro juicio disminuye considerablemente la posibilidad de “fraude de ley”, pues no permitirá en el desarrollo de los supuestos anteriores que surja una nueva

representación colectiva de trabajadores (Comité Permanente) que pretenda sustituir la que se encuentra negociando mejores condiciones para los trabajadores, o bien solucionando un conflicto laboral, ésta última es la que tendrá total preponderancia, sin importar que sea un sindicato o bien una coalición temporal de trabajadores.

Vigencia del arreglo directo.

DAJ-AER-OFP-164-2017

Expuesto y desarrollado lo anterior, se puede observar que no necesariamente un arreglo directo debe tener un plazo de vigencia, pues, dependiendo del tipo de controversia, el mismo no será necesario, ya que con la firma del arreglo el problema se estaría solucionando. No obstante, cuando el arreglo directo establece condiciones que deben cumplirse en tiempo y espacio, cabe la posibilidad de que, sí se disponga un plazo para su cumplimiento, lo cual no podría concebirse como un plazo de vigencia del instrumento como tal.

ASEGURAMIENTO

Omisión de aseguramiento:
Obligación de pagar los salarios durante pre y post parto por omitir asegurar a trabajadora embarazada.

DAJ-AER-OFP-82-2018

Es una obligación de todo patrono asegurar a los trabajadores tanto por seguro social como por riesgos del trabajo. Si trabajador no cuenta con seguro sea por enfermedad o riesgo, estará obligado un patrono a cubrir los gastos que incurra el trabajador hasta restablecerse de la enfermedad, además del salario dejado de percibir por no poder laborar. Al no tenerla asegurada su patrono, es nuestro criterio que estaría en la obligación de pagarle el tiempo que no laboró durante la incapacidad, el pre y post-parto.

Plazo para el aseguramiento:
Deber de asegurar desde el inicio de la relación laboral.

DAJ-AER-OFP-242-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-166-2018

DAJ-AER-OFP-258-2017

DAJ-AE-297- 16

Hay una obligación patronal hacia los trabajadores, éstos deben ser asegurados para los regímenes del Seguro Social, por medio del sistema de contribución forzosa. 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 todo patrono este 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. El Reglamento de Salud en el artículo 66 estipula la obligación de los patronos de inscribirse ante la C.C.S.S en los primeros ocho días hábiles al inicio de su actividad, de igual forma el trabajador debe ser inscrito en el mismo tiempo lo cual es responsabilidad del patrono. De acuerdo a lo anterior existe una obligación patronal de asegurar a los trabajadores ante la Caja Costarricense de Seguro Social máximo hasta ocho días después de haber iniciado la relación laboral y de retener las cuotas obrero patronales de éstos y reportar esos dineros a la institución. Cabe señalar la obligación de

asegurar a los trabajadores contra Riesgos del Trabajo artículos 193 y siguientes de Código de Trabajo.

ASISTENCIA LEGAL

Asistencia legal gratuita:
Organizaciones facultadas para crear Centros de asistencia legal gratuita.
DAJ-AER-OFP-334-2017

Esto nos permite concluir que lo regulado en el artículo 455 del Código de Trabajo debe entenderse desde una perspectiva amplia, en el sentido de que cualquier organización gremial podrá, por su cuenta, establecer un centro de asistencia legal gratuito que necesariamente deberá tener una finalidad y enfoque meramente social. Según la redacción del artículo 455 del Código de Trabajo y el espíritu del legislador de otorgar el beneficio de defensa laboral gratuita para un importante porcentaje de la población laboral de nuestro país, consideramos que la creación de centros de asistencia legal-laboral gratuita no es exclusiva del Colegio de Abogados, creemos posible que los Colegios de las diferentes profesiones tienen la misma posibilidad, siempre y cuando su ley orgánica y reglamentación interna no establezca lo contrario. Las organizaciones sindicales, organismos no gubernamentales y organizaciones sociales sin fines de lucro pueden también crear centros de asistencia legal-laboral gratuita por su propia cuenta, en el tanto, sean una organización gremial acorde al concepto antes desarrollado.

ASOCIACIONES SOLIDARISTAS

Administración de fondos:
Imposibilidad de aplicar porcentajes adicionales al de reserva.
DAJ-AE-027-15

Los recursos de las asociaciones tienen una fuente y un fin específico, por lo cual, éstas están facultadas para realizar diversas actividades económicas siempre en el marco de la legalidad, pero además, están obligadas a mantener un fondo de reserva para la atención del pago de la cesantía en el momento que corresponda, de conformidad con lo establecido por el artículo 21 de la Ley citada. El porcentaje de reserva está previamente acordado por la asamblea general, órgano supremo de la asociación, y sólo podría ser modificado por la misma asamblea general. En este sentido no habría posibilidad legal alguna para utilizar porcentajes diferentes, de manera "aleatoria", de otros conceptos que no sean del propio porcentaje de reserva establecido por la asamblea, porque se estaría con ello contraviniendo no sólo la ley, sino también la decisión de la asamblea general.

Administración de fondos:
Imposibilidad de distribuir fondo de socorro mutuo entre asociados con más antigüedad.
 DAJ-AER-OFP-41-2018

En consonancia con los principios del solidarismo y el análisis efectuado de la normativa que gira en torno a las asociaciones solidaristas, y con base en lo que estipula el artículo 7 de la Ley de asociaciones, no es viable, ni por acuerdo de mayoría de miembros de la junta directiva, ni aunque esté contemplado en el reglamento de socorro mutuo y sea aprobado por la asamblea, la distribución únicamente entre los asociados que tengan más de un año de cotizar, ya que se estaría cometiendo un trato diferenciado entre los asociados.

Administración de fondos:
Posibilidad de otorgar créditos a exasociados o trabajadores no afiliados.
 DAJ-AER-OFP-351-2018

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 8 de la Ley 6970, la Asociación, a través de sus órganos de gobierno y administración, estaría facultada para otorgar créditos convencionales, líneas revolutivas y descuentos de contratos, (según se trate de beneficios que otorgan a los afiliados) a terceros, en el tanto se trate de las excepciones dispuestas por la misma norma, (entendidos éstos como aquellos trabajadores que, no siendo, o, ya no siendo afiliados a Asociación), siguen laborando para el mismo patrono. Lo anterior, justificado en los principios de solidaridad, colaboración y ayuda que sustentan a las asociaciones solidaristas, y partiendo de criterios razonables que se originen en situaciones realmente especiales que tengan esos trabajadores que, no puedan de modo alguno ser atendidas por otras instituciones e impliquen un riesgo latente para esas personas.

Administración de fondos:
Posibilidad de que la asociación realice actividades económicas.
 DAJ-AE-155-16

Por todo lo antes reseñado y desarrollado, partiendo de que las actividades económicas generadas por las asociaciones solidaristas no se hacen con miras a un incremento de un capital o con carácter estrictamente lucrativo, sino como medios para mejorar la realidad socioeconómica de sus afiliados, dignificando y elevando con ello su nivel de vida, este tipo de organizaciones pueden vender bienes o activos, pero haciendo la importante salvedad que la venta se debe en estricto apego a lograr las metas supraindicadas, ya que de lo contrario cualquier tipo de venta, inversión o negocio le estaría totalmente prohibido, aunque el mismo sea lícito.

Afiliación y desafiliación:
Desafiliación por traslados entre instituciones del Estado.
 DAJ-AER-OFP-183-2018

De acuerdo a todo lo dicho anteriormente podemos analizar, que la funcionaria, al momento de afiliarse, lo hace a derecho ya que presentaba las dos condiciones que establece el estatuto de la Asociación, las cuales son; una solicitud escrita dirigida a la Junta Directiva de la Asociación y tener la calidad de empleado de la Institución. Además, el artículo 5 de la Ley de Asociaciones establece que; "El derecho de asociación podrá ejercerse libremente por todos los trabajadores que laboren en una empresa, en tanto cumplan con los requisitos señalados en esta Ley..." Por lo cual, la afiliación de la trabajadora se dio a derecho, ya que cumplió con los requisitos. Una vez que dicha trabajadora es trasladada, la Oficina de

Recursos Humanos y Financiero debió de advertir a la Asociación, para que esta la des-afiliara, ya que la misma en ese momento no cumplía con requisitos para ser afiliada, ya que no era funcionaria del ente.

**Afiliación y desafiliación:
Imposibilidad de afiliar trabajadores que laboran fuera del país y bajo leyes extranjeras.**
DAJ-AE-187-16

En consonancia con lo antes desarrollado en torno a la posibilidad de afiliar trabajadores de la empresa que se encuentra en Nicaragua a la Asociación Solidarista de la empresa que se encuentra en Costa Rica, debemos reiterar lo anteriormente dicho jurisprudencialmente: "Como principio general puede decirse que las leyes son obligatorias y surten sus efectos en todo el territorio costarricense..., y que como consecuencia de ello, se aplica la ley del Estado dentro del cual se presta el servicio". Es decir, para los trabajadores que se encuentren en Nicaragua, deberá de aplicarse lo que indica la Ley Nicaragüense con respecto a las Asociaciones Solidaristas, si es que cuentan con legislación que las regule; por lo cual en la empresa Nicaragüense, deberán de constituir una Asociación Solidarista, si dicha legislación así lo permite, no es viable de acuerdo a la territorialidad que se afilien a la Asociación que tiene la empresa en Costa Rica.

**Afiliación y desafiliación:
Imposibilidad de afiliarse a asociación distinta de la existente en la institución para la que se labora.**
DAJ-AE-206-15

Al respecto conviene indicar que existen varios principios básicos sobre los cuales se fundamenta la creación de la asociación solidarista como organización social dentro de una empresa, para el caso en cuestión merece la pena citar dos de ellos: por un lado, la posibilidad de procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus afiliados, de conformidad con el artículo número 2 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, y la cooperación y aportes económicos conjuntos de obreros y patrono para constituir el fondo necesario para hacer del auxilio de cesantía un derecho real y para implementar otras actividades propias de la asociación. Obviamente, estos objetivos llevan implícito, para su consecución, el vínculo que debe existir entre los trabajadores afiliados a la asociación y la empresa que sirve de asiento a la misma. Resulta, entonces, un imperativo incuestionable, que 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 funcionarios ajenos a la empresa, se desvirtuarían totalmente los principios básicos supra citados.

**Afiliación y desafiliación:
Imposibilidad de limitar nuevas afiliaciones por falta de presupuesto institucional.**
DAJ-AER-OFP-259-2017

La falta de presupuesto no constituye justificación que permita limitar la afiliación de los funcionarios interinos, quienes tienen libertad de afiliarse, si así lo desean, desde el inicio de la relación laboral, pudiendo efectuar su ahorro personal, y debiendo esperar hasta después de superado el año, para que la Administración proceda con el depósito del aporte patronal de los meses anteriores. Por ende, si el presupuesto proyectado no es suficiente para cubrir a la totalidad de los aportes patronales de los asociados, se generará una diferencia que deberá ser cobrada por la

Asociación e introducida en el presupuesto del siguiente año, de acuerdo con la normativa vigente en materia de fondos públicos.

**Afiliación y
desafiliación:
Imposibilidad de
Ministros y
Viceministros de
afiliarse a asociación
solidarista.
DAJ-AE-OFP-324-2018**

Es entonces que la Procuraduría mediante dictamen C-121-2015 citado, viene a concluir de forma más específica que los Ministros y Viceministros, al ser servidores públicos gobernantes elegidos directamente por el Presidente, no son considerados funcionarios sujetos a una relación de empleo público o privado con el Estado, sino que son jerárquicos superiores, en razón de lo cual no se encuentran autorizados por la Ley 6970, Ley de Asociaciones Solidaristas, para ser afiliados ni para ser beneficiarios del aporte patronal, conforme lo estipulan los artículos 5 y 14. En consecuencia, ante la existencia de este criterio de Procuraduría, no queda más por parte de esta instancia Asesora que reconsiderar nuestro criterio emitido en el pronunciamiento DAJ-AE-062-2013, así como todos los que hayan llegado a esa conclusión, para decir en el presente que los Ministros y Viceministros en general, no pueden ser afiliados de asociaciones solidaristas, ni tampoco ser beneficiarios del aporte patronal.

**Afiliación y
desafiliación:
Imposibilidad de
afiliarse a la misma
organización de la que
es trabajador.
DAJ-AE-192-16**

Solamente quienes laboran en la empresa donde opera la Solidarista, pueden afiliarse a ella, por lo tanto, cualquier otro trabajador que no labore en esa empresa no puede formar parte de la Solidarista. Siendo que los trabajadores administrativos de una asociación solidarista son trabajadores de la Solidarista y no de la empresa donde funciona la misma, están excluidos de la posibilidad de afiliarse a su mismo patrono, el tener afiliados a éstos, contraviene la prohibición que establece el artículo 8 inciso c) de la ley en mención.

**Afiliación y
desafiliación:
Pérdida de condición
de afiliado por
incumplimiento en el
pago de aportes
personales.
DAJ-AE-120-15**

Cómo se desprende del artículo 24 se establece como pérdida automática de la condición de asociado, dejar de pagar seis cuotas o desautorizar al patrono para que las deduzca de su salario. Esto significa, que los afiliados que se encuentren con su relación laboral suspendida, ya sea por permiso con o sin goce de salario o incapacitados; deberán pagar en forma directa las cuotas a la asociación, pues no existe mecanismo legal para mantener la deducción en tales circunstancias, ya que en unos casos no hay salario y en el de incapacidad no existe fundamento legal para aplicar el rebajo de las cuotas de los subsidios del trabajador. El asociado que no haya cumplido sus compromisos da derecho a la asociación para proceder a la desafiliación del afiliado, con esto nos referimos obviamente a los compromisos propios de su condición de afiliado, aquellos que dependen de su persona, como son el ahorro legal y el voluntario, pues no es posible hacer la afirmación anterior cuando se trate de compromisos que corresponden al patrono.

- Ahorros personales:**
Embargo de ahorros personales.
DAJ-AE-OFP-28-2018
- Claramente hay una prohibición de aplicar embargos a esos recursos de las Asociaciones Solidaristas, obviamente se podrán ejecutar los ahorros cuando se aplique la norma del artículo 20, que permite deducir del ahorro personal las deudas del afiliado cuando se va de la Asociación, pero en términos generales es importante hacer énfasis en que no se pueden embargar los aportes patronales ni el ahorro del afiliado, así como tampoco retenerlos de modo alguno, para conformar un fondo de ahorro acumulado, cuya denominación no tiene sustento jurídico. Consideramos, con base en lo expuesto, que si no se trata de la excepción indicada en el artículo 20 citado, al aporte patronal o el ahorro del trabajador en poder de la ASECCSS, no se le puede aplicar embargo alguno, por cuanto la ley es clara en ese sentido, pudiendo recaer algún tipo de responsabilidad contra los representantes de la asociación por no ajustarse a lo que indica la misma.
- Ahorros personales:**
Compensación de deudas con ahorros personales.
DAJ-AER-OFP-264-2017
Ver además:
DAJ-AE-039-16
DAJ-AE-280-15
- De conformidad con la normativa citada, aparte del caso de la renuncia o retiro del asociado, la ley no establece posibilidad alguna de que la Solidarista cancele las deudas de los asociados con sus ahorros. En conclusión, la Ley es clara en lo que establece particularmente el artículo 20 de la citada Ley 6970 de Asociaciones Solidarista, señalando así en los casos en que la asociación podrá deducir de dichos ahorros los saldos y obligaciones que el asociado esté en deberle, así como también indica en qué casos opera la devolución de los ahorros, por lo que únicamente se permite ser devueltos a los asociados en caso de renuncia o retiro de la misma por cualquier causa, en cuyo caso el asociado que renuncia, podría cancelar sus deudas con dicho ahorro, no existiendo sustento jurídico para compensar deudas contraídas con la asociación, por parte de un afiliado, sin que exista de previo una renuncia de la misma.
- Ahorros personales:**
Plazo para la entrega de ahorros personales.
DAJ-AE-022-16
Ver además:
DAJ-AE-363-16
- Finalmente, debe tenerse presente que la asociación cuenta con un plazo máximo de 15 días para realizar la entrega de los dineros, de conformidad con el artículo 11 del Reglamento a la Ley de Asociaciones Solidaristas. Con fundamento en lo anterior, la asociación deberá tomar las previsiones internas necesarias para proceder con la entrega de los dineros en custodia y sus rendimientos correspondientes, en el plazo señalado.
- Aporte patronal:**
Entrega de aporte patronal a exasociado.
DAJ-AE-150-15
- Ahora bien, en el caso expuesto en la consulta, respecto del aporte patronal en custodia de la Asociación Solidarista, es necesario aclarar que independientemente de las razones que hayan ocasionado la terminación de la relación laboral, el aporte patronal en custodia de la Asociación Solidarista debe ser entregado en su totalidad al ex trabajador asociado, pues este es un dinero que forma parte de su patrimonio, al cual tiene derecho de conformidad con el artículo 21 supra citado.

**Aporte patronal:
Entrega de aporte
patronal en casos de
liquidación y
recontratación de
personal.**
DAJ-AER-OFP-183-2017

Por consiguiente, al finalizar la relación laboral, la Asociación Solidarista de Empleados deberá pagar a los trabajadores la totalidad del aporte patronal y los ahorros acumulados por los trabajadores. No existe sustento jurídico y normativo para que la Asociación Solidarista pueda negociar con los empleados la devolución de los dineros pagados a los diferentes trabajadores, aunque los mismos sean recontratados por el patrono. No existe ninguna norma que avale tal proceder, por consiguiente, somos del criterio que los trabajadores recontratados podrán afiliarse de nuevo a la Asociación de Empleados a partir del nacimiento de la nueva relación laboral.

**Aporte patronal:
Entrega de aportes
patronales y
personales de afiliado
fallecido.**
DAJ-AER-OFP-129-17
Ver además:
DAJ-AER-OFP-075-17

Conforme normativa y jurisprudencia supracitada, se responde a su consulta específica indicándole que la consignación de los aportes patronales, así como los ahorros personales y sus excedentes, ante el fallecimiento del asociado, según lo establecen claramente en su artículo 85 inciso e), y el artículo 21 inciso d) de la Ley de Asociaciones Solidaristas, se debe hacer en los Tribunales de Trabajo, a los efectos de que sus herederos puedan reclamarlos bajo un procedimiento especial, establecido para tal efecto.

**Aporte patronal:
Entrega del aporte
patronal según motivo
de terminación de la
relación laboral.**
DAJ-AER-OFP-321-2018
Ver además:
DAJ-AE-045-16

De acuerdo con esto, podemos afirmar que las asociaciones solidaristas son "administradoras" del fondo de cesantía que, al ser depositado en la Asociación en favor de sus afiliados, es propiedad de los trabajadores, los cuales tienen garantizado que en el momento en que su contrato de trabajo concluya, por cualquier causa, tendrán derecho al pago del monto depositado en la asociación por concepto de auxilio de cesantía. La diferencia que se puede deducir del numeral 21 supra transcrito, es que el trabajador que renuncia o es despedido con justa causa, solamente recibirá los aportes por concepto de auxilio de cesantía que están depositados a su favor en la Asociación Solidarista; en cambio, en los casos de despido con responsabilidad patronal, sea, sin justa causa, el trabajador tiene derecho, además del aporte patronal que tuviere a su favor, a que el patrono complete el monto restante para obtener el 100% del auxilio de cesantía a que tiene derecho conforme a la Ley.

**Aporte patronal:
Imposibilidad de
acordar la suspensión
temporal de los
aportes patronales.**
DAJ-AE-252-15

Si la Asamblea es el Órgano Supremo de las Asociaciones Solidaristas, podrían todos los afiliados mediante asamblea tomar acuerdos relacionados con el aporte patronal. No obstante, dichos acuerdos no podrían darse para eliminar o suspender temporalmente los aportes patronales, porque con ello estarían ocasionando un eminente desfinanciamiento de la organización y con ello la disolución, máxime que ese mismo órgano supremo debe velar por resguardar la reserva que la asociación debe mantener ante un eventual pago de cesantía.

**Aporte patronal:
Imposibilidad de hacer
adelantos del aporte
patronal.**
DAJ-AE-024-15

El aporte solo será entregado a la persona trabajadora cuando la relación laboral con el patrono finaliza, sea por renuncia, despido con o sin causa, pensión, jubilación o muerte de la persona trabajadora (en este caso se entrega a los beneficiarios indicados en el artículo 85 del Código de Trabajo). Esto significa que el aporte patronal solo se entrega a los trabajadores cuando el contrato de trabajo finaliza por cualquier causa y no antes. Este Ministerio es del criterio que cualquier otro destino, uso o distribución no apegados a lo indicado en los artículos descritos es violatorio de los principios solidaristas. En conclusión, no existe posibilidad legal alguna de realizar distribuciones del aporte patronal distintos a los señalados en los artículos citados, de manera que no es posible hacer adelantos de aporte patronal.

**Aporte patronal:
Imposibilidad de
utilizar el aporte
patronal como
garantía en deudas de
los trabajadores con la
asociación.**
DAJ-AER-OFP-351-2018

Si partimos entonces de que las cuotas patronales constituyen el auxilio de cesantía, debemos aplicar la disposición del inciso a) artículo 30 del Código de Trabajo, que establece que el preaviso y cesantía “... *no podrán ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias...*” Para estos efectos deberán utilizarse otros mecanismos de cobro diferentes; es más, en el caso de las Asociaciones Solidaristas el respaldo lo pueden encontrar en el artículo 20 de la propia Ley. En virtud de la norma anterior, la asociación puede recuperar las deudas de sus afiliados deduciendo de los ahorros personales parte de los mismos o la totalidad, 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 podría ejecutar esa garantía en caso de incumplimiento de la deuda.

**Aporte patronal:
Improcedencia de
entrega de aporte
patronal en el sector
público cuando el
contrato no conlleva el
pago de cesantía.**
DAJ-AER-OFP-259-2017
Ver además:
DAJ-AE-200-15

Si bien la creación de las Asociaciones Solidaristas permite convertir el auxilio de cesantía en un derecho real, ese derecho real debe estar íntimamente ligado con el tipo de contratación laboral que tenga el afiliado con la empresa donde se asienta la Asociación; de manera que si la ley — Código de Trabajo— como regla general establece el pago de cesantía únicamente para los contratos por tiempo indefinido, no puede ampliarse el concepto más allá de esa regla general interpretando que también cabe la cesantía en contratos a plazo fijo. Por lo expuesto, 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 supra citado.

Aporte patronal: El estatuto de la asociación debe estar redactado de forma tal que no pueda permitir que en la organización afilie a un trabajador recibiendo su ahorro sin que el patrono cumpla con su aporte, sería totalmente ilegal el actuar, tanto de los representantes de la asociación como del patrono. Como vemos, una asociación no puede constituirse, sin que se llegue a establecer, de común acuerdo el aporte patronal, para todos los trabajadores afiliados a la asociación, que de faltar el aporte de uno o más trabajadores, impide la inscripción de una asociación y puede ser causa de su disolución.

Momento en que debe consignarse el aporte patronal.
DAJ-AER-OFP-213-2017

Aporte patronal: En razón de todo lo expuesto contestamos a sus inquietudes, indicándole que, independientemente que los funcionarios en cuestión estuvieran bajo investigación de un procedimiento administrativo disciplinario, al renunciar o acogerse a la pensión que sea, por el hecho de estar dándose por finalizada la relación laboral, tiene derecho a recibir en el plazo no mayor de 15 días que establece artículo 11 supra, el aporte patronal, el ahorro personal y los rendimientos que estos hayan generado. Y en relación con el aporte patronal, por tratarse de un concepto que es patrimonio del trabajador y no del patrono, no puede quedar tampoco sujeto a las disposiciones del artículo 685 del Código de Trabajo.

Obligación de entregar el aporte patronal aunque el funcionario tenga un procedimiento administrativo en trámite.
DAJ-AER-OFP-154-2018

Aporte patronal: La Sala Segunda, en su sentencia n.º 410-2011 de las 9:15 horas del 18 de mayo de 2011, arribó a la conclusión de que el aporte patronal a la asociación solidarista es procedente aun en los casos de nombramientos a plazo fijo, pues esos aportes se rigen por una ley especial, como lo es la Ley de Asociaciones Solidaristas. A raíz del enfoque que le dio al tema tanto la Sala Constitucional como la Sala Segunda, la Procuraduría decidió reconsiderar su posición original y admitir la procedencia de los aportes patronales a una asociación solidarista aun en las relaciones a plazo definido, posición que esta Asesoría considera correcta debido a la naturaleza de las asociaciones solidaristas y del aporte patronal en sí. De conformidad con el criterio dictado por la Jurisprudencia (de la Sala Segunda y la Sala Constitucional), así como el criterio de la Procuraduría General de la República, todos los trabajadores de una empresa, independientemente que se trate de contratos interinos, tienen igual derecho a estar afiliados y disfrutar de todos los beneficios que la misma otorga de conformidad con la Ley de Asociaciones Solidaristas, entre ellas, el derecho al aporte patronal y el ahorro personal, que le deberán entregados conforme la misma ley lo establece.

Obligación de realizar el aporte patronal en contratos a plazo fijo.
DAJ-AE-OFP-150-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-96-2018

**Aporte patronal:
Tratamiento del
aporte patronal en
caso de trabajador que
pasa laborar a otra
empresa del Estado.**
DAJ-AE-350-16

Se reconsidera parcialmente el criterio contenido en el oficio DAJ-AE-73-10, del 23 de marzo de 2010 y en cualquier otro pronunciamiento del Departamento de Asesoría Externa de esta Dirección Jurídica sobre el mismo tema, en el sentido de que una asociación solidarista debe devolver el aporte patronal al funcionario que se traslada a laborar a otra institución pública, exista o no una asociación solidarista en la institución de destino. Solo se traslada la custodia y administración del aporte patronal a una entidad autorizada, siempre que el funcionario expresamente autorice el traslado. Asimismo, se ratifica que un funcionario que renuncia a la afiliación solidarista pero se mantiene bajo la misma relación de servicio con la entidad, no tiene derecho a la devolución del aporte patronal, según los artículos 17 y 21 inciso a) de la Ley 6970, Ley de Asociaciones Solidaristas.

**Aporte patronal:
Tratamiento del
aporte patronal
pactado antes de la
vigencia de la Ley de
Protección al
trabajador.**
DAJ-AER-OF-333-2018
Ver además:
DAJ-AER-OF-281-2018

La entrada en vigencia de la ley de protección al trabajador señaló el imperativo de trasladar el 3% del aporte patronal de las Asociaciones Solidaristas al fondo de capitalización Laboral (FCL) y razón por la cual faculta al empleador para trasladarlo, en su caso se ve reflejado de una "disminución" del 5% pactado a un 2%, por el traslado del 3% al fondo. El artículo 8 de la LPT establece que los aportes realizados por patronos a asociaciones solidaristas, se considerarán realizados en cumplimiento de lo dispuesto por citado artículo 3 y que, cuando los aportes patronales sean iguales al 3%, deberán destinarse a los fines de la LPT y solamente en los casos en que el aporte supere ese porcentaje (el exceso) podrá seguir siendo administrado de conformidad con lo que dispone la Ley de Asociaciones Solidaristas. La única posibilidad de subsistencia, sería que el patrono decida aumentar el porcentaje de aporte patronal, para lo cual se tendrían que efectuar los cambios respectivos en los Estatutos.

**Cesantía en una
Asociación Solidarista:
Imposibilidad de
realizar rebajos o
retenciones al fondo
de cesantía.**
DAJ-AER-OF-359-2018

La Asociación no puede retener los dineros correspondientes al aporte patronal, ya que vimos que la Ley obliga a entregarlos. Así también en respuesta puntual a su consulta, le indicamos que no existe fundamento legal alguno que justifique la posibilidad de rebajos, ni retención que se permita al extremo laboral de la cesantía. En caso de que suceda dicha situación le recomendamos presentar la demanda sobre las actuaciones ilegales que realiza la Asociación y Cooperativa ante el Juzgado Civil competente.

**Cesantía en una
Asociación Solidarista:
Rompimiento del tope
de cesantía por
afiliación a asociación
solidarista.**

Como lo hemos explicado, el aporte patronal trasladado a una asociación solidarista en favor de sus afiliados, se constituye en la reserva para el pago de cesantía de los afiliados, cuando estos finalizan su relación laboral, con la diferencia de que pasa a ser patrimonio de los afiliados, deja de ser una expectativa de derecho para convertirse en un derecho real y se rompe el tope de 8 años dispuesto por el artículo 29 del Código de Trabajo. Esto

DAJ-AER-OFP-96-2018 significa que, el aporte patronal debe hacerlo el patrono, desde que el trabajador se afilia a la asociación, hasta que se desafilia, sea que haya o no finalizado la relación laboral con la empresa. En este sentido, aun cuando la relación laboral dure más de 8 o 13 años o más, el patrono debe seguir trasladando el porcentaje de aporte patronal que se haya acordado, sea este de 3% o 5.33%. La Asociación, por su parte, debe seguir administrándolo, entregándole los intereses que de éste se produzcan.

Constitución de Asociaciones Solidaristas:
Constitución de una asociación conjunta entre empresas afines.
 DAJ-AER-OFP-58-2018

Con base en la normativa y criterios expuestos, podemos concluir que, la posibilidad de constituir una asociación solidarista, entre varias empresas, solo resuelta posible, cuando se trata de empresas afines, es decir que se encuentran vinculadas entre sí, conformando un grupo empresarial económico. El criterio de esta Dirección, como se puede notar, no es contrario a la constitución de Asociaciones Solidaristas compuestas por trabajadores de varias empresas que pertenecen a un grupo corporativo, más bien nuestro criterio admite la constitución de las organizaciones, solamente cuando se trate de ese tipo de grupos empresariales, ya que aunque funcionen con diferentes razones sociales, es fácilmente demostrable que se trata de una misma unidad, y por ende es más fácil mantener los mismos lineamientos para con la Asociación Solidarista, todo en bienestar de los afiliados a esta.

Derechos de los afiliados:
Derecho de acceso a la información de la asociación.
 DAJ-AER-OFP-351-2018
 Ver además:
 DAJ-AE-311-16
 DAJ-AE-035-16

En virtud del derecho inherente a todo ser humano, de ser informado y a la normativa analizada de la Ley de Asociaciones Solidaristas, así como de la jurisprudencia, consideramos que todos los asociados tienen el derecho de disponer en cualquier momento (aun durante el tiempo de convocatoria a asamblea general), del libre acceso a toda la información de la organización, referida a libros, documentos, actuaciones, actas de junta, oficios de fiscalía, pudiendo ser accedidos por los medios tecnológicos que la Asociación tenga a disposición, sea para la lectura, reproducción por cualquier medio, fotografía, fotocopias, videos, etc., no requiriéndose para tal efecto, la firma de un acuerdo de confidencialidad, ya que se trata de información general, que puede ser de conocimiento de todos los asociados. Ahora bien, este derecho a ser informado o bien, la disposición o acceso a toda la información de la Asociación, no puede aplicarse de forma ilimitada, por cuanto la misma debe resguardar la información relacionada con el ámbito privado de cada asociado, principalmente lo referido a la información confidencial y las operaciones crediticias, de modo que esa sería la excepción para ese derecho de información.

Excedentes o rendimientos:

La Asamblea conformada únicamente por los asociados, tiene plena potestad para decidir sobre la forma de invertir, reinvertir y utilizar los ahorros. En algunas ocasiones pueden decidir capitalizar los dividendos

**Capitalización de
excedentes.**

DAJ-AER-OF-P-323-2018
Ver además:
DAJ-AER-OF-P-117-2018

para invertirlos más y posiblemente generar más dividendos o tener más dinero que se pueda colocar en créditos futuros para aumentar la cartera crediticia o tener una línea nueva de crédito. No puede hacer una excepción y establecer que la capitalización se va a realizar solo a unas personas y no a otras, pues ese tipo de diferencias no deben ser permitidas y las decisiones son de carácter obligatorio para todos los involucrados, sean asociados o no. En este caso, aún las personas no asociadas van a recibir un beneficio, pero a futuro.

**Excedentes o
rendimientos:
Liquidación de
excedentes.**

DAJ-AE-022-16

En buena técnica todas las asociaciones deberían tener un procedimiento de fijación contable para el pago de excedentes, tanto para los ex afiliados como para los afiliados, y aunque el asunto de decidir sobre la distribución de excedentes corresponde a la Asamblea General según lo dispone el artículo 27 de la Ley, el procedimiento contable a seguir debe ser establecido por la Junta Directiva como ente encargado de la Administración de la Solidarista. Este acuerdo de Junta Directiva para la fijación del porcentaje de excedentes a distribuir a los afiliados y a los ex afiliados, deberá ser tomado en sesión ordinaria de junta directiva y contar con los votos suficientes para que sea legal. De igual manera es recomendable que dicho acuerdo sea comunicado a todos los afiliados y ex afiliados para que tengan el derecho, de presentar su inconformidad en tercer día, por medio del recurso de revocatoria previsto en el artículo 50 de la Ley 6970, de esta manera la Junta Directiva resolverá en definitiva sobre los recursos planteados en tiempo.

**Excedentes o
rendimientos:
Obligación de pagar
excedentes a los
exafiliados.**

DAJ-AER-OF-P-117-2018
Ver además:
DAJ-AER-OF-P-115-17
DAJ-AER-OF-P-026-17
DAJ-AER-OF-P-019-17

Resulta importante mencionar, que si bien desde el momento en que el trabajador renuncia a la Asociación cesa el aporte patronal y lógicamente su ahorro personal, el aporte patronal que se mantiene en custodia de la Asociación, aunque no se incrementa, 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. 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 aquél.

**Excedentes o
rendimientos:
Posibilidad de
establecer un
porcentaje de
excedentes**

Se debe partir del hecho que el ex afiliado decidió no pertenecer más a la Asociación de manera voluntaria, por lo que no puede ser tratado como igual ante un afiliado. La definición del porcentaje que le corresponde a los ex afiliados por concepto de excedentes, debe valorar además, que tampoco es válido establecer sumas o porcentajes irrisorios o inadecuados en perjuicio de esa persona. Además de lo anterior, la Asociación está en

**diferenciado para
exasociados.**

DAJ-AER-OFP-323-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-117-2018
DAJ-AER-OFP-019-17

todo el derecho de rebajar de los excedentes el monto correspondiente a los costos de administración del aporte, monto que de igual manera debe ser establecido por acuerdo de Junta Directiva y comunicado a los afiliados y ex afiliados. En conclusión, sobre este aspecto, la Asociación Solidarista por medio de la Junta Directiva estaría facultada para fijar el monto o porcentaje que le pagará al ex afiliado por concepto de dividendos de su aporte patronal, así como el monto o porcentaje de los gastos administrativos por la custodia de ese aporte. El monto de los excedentes a los ex afiliados no debería ser el mismo que el de los afiliados por las razones expuestas.

**Futuro de asociación
solidarista ante una
sustitución patronal.**

DAJ-AER-OFP-355-2017
Ver además:
DAJ-AER-OFP-265-2017
DAJ-AE-162-15

La ley no prevé concretamente una situación como la planteada, es decir, de sustitución patronal, al no prever la ley de asociaciones solidaristas una situación como la planteada y de no hallar una alternativa por la desvinculación de los trabajadores de la entidad origen, la cual cuenta con asociación, como podría ser la constitución de la nueva asociación o el traslado de todos los empleados afiliados a la entidad destino; la asociación de la empresa que traslada trabajadores tendrá que proceder a la liquidación de los aportes patronales y ahorros personales a los asociados que van a ser trasladados, conforme al artículo 21 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, y lo acumulado en su cuenta personal, ya que no existe sustento legal, para que la asociación pueda seguir administrando estos recursos, sin perjuicio de que siga funcionando la asociación solidarista en la primera empresa. De igual manera no existe asidero jurídico para que le traslade a la entidad destino los dineros del trabajador desafiliado, pues como se ha indicado, ésta no posee asociación solidarista, por lo que de la misma forma resultaría ilegal e improcedente que le devuelva dichos dineros a la entidad origen, como lo hemos expuesto.

**Libertad de afiliación:
Obligación de
garantizar la libertad
de asociación a la hora
de establecer
requisitos de
afiliación.**

DAJ-AER-OFP-097-17

Ni la Ley de Asociaciones Solidaristas, ni su Reglamento, imponen de manera alguna, limitaciones para aquellos asociados que luego de haberse retirado de una Asociación, quieran volver a afiliarse. Más bien es a partir de este principio constitucional de libertad de asociación, que la Ley le señala a las Asociaciones Solidaristas, en su artículo 13, inciso ch), la posibilidad de establecer la modalidad, forma y condiciones de afiliación y desafiliación de los asociados, sus deberes y derechos. Esto quiere decir, que estas organizaciones tienen la libertad de establecer en sus estatutos, la forma y condiciones en que desean que se lleve a cabo el ingreso y la salida de sus afiliados, siempre que se garantice en las mismas la libertad de afiliación y desafiliación.

**Naturaleza de las
Asociaciones
Solidaristas.**

Se puede concluir que las asociaciones solidaristas son organizaciones sociales, en las que coinciden un grupo de trabajadores con intereses en común que buscan un mismo fin, sea mejorar sus condiciones sociales y

DAJ-AE-131-16 económicas; razón por la cual no se podría interpretar que se trate de una organización de interés social, pues se limita a un grupo de afiliados y no a la comunidad en general. Los antecedentes recién transcritos dejan clara la naturaleza no lucrativa de las asociaciones, entre ellas las solidaristas. Pero, quede claro, esto no quiere decir que por esta naturaleza las mismas se encuentren vetadas de realizar actividades que al final forjen algún tipo de ganancia o utilidad, pues, es criterio de esta Dirección, que no es la generación o no de ganancias la que da su verdadera naturaleza a ésta organización, sino la meta que persigue. Y es que, mientras las organizaciones comerciales (sociedades anónimas por ejemplo) persiguen una meta netamente lucrativa (fin último de su existencia), las Asociaciones Solidaristas buscan con su actuación procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados, metas contempladas en los artículos 18 y 21 de la ley en mención. Qué de esta actuación devengan ganancias, o utilidades, es simplemente un valor agregado, más no su fin último.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:
Acciones ante
ausencia de
candidatos para
puestos de Junta
Directiva.**

DAJ-AE-278-2016

Al carecer de normas concretas en la ley en el estatuto o en el reglamento electoral, que nos den soluciones sobre casos como el de consulta, parece procedente hacer la analogía con la disposición del artículo 49 del Reglamento electoral en cuanto a trasladar la solución del asunto a la Asamblea General. O sea, que si tenemos ausencia de postulantes al proceso electoral, deberá la Asamblea General legalmente reunida, decidir el procedimiento a seguir, ya sea que disponga que el Tribunal Electoral haga una nueva convocatoria extraordinaria para llenar las vacantes; no ratificar los nombramientos hechos en ese proceso para iniciar un nuevo procedimiento para todas las vacantes, o establecer de manera excepcional un procedimiento diferente por tratarse de cuestiones no previstas en el Reglamento Electoral. Todo lo anterior deberá ser aprobado por Asamblea General como órgano supremo de la organización.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:
Asuntos a conocer en
Asambleas ordinarias
y extraordinarias.**

DAJ-AE-127-15

Tratando de hacer una interpretación literal o gramatical de la normativa transcrita, podemos decir que en las asambleas ordinarias se puede conocer y se resuelve, entre otros temas, los que se refieren a la aprobación de los informes de Junta Directiva, Fiscalía, etc., y el nombramiento de la Junta Directiva. Como vemos los artículos 27 y 29 citados señalan las materias que se pueden tratar en una asamblea ordinaria y extraordinaria. Ambos numerales deben complementarse con el párrafo final del artículo 36, en el cual se establece que es posible tratar asuntos de carácter ordinario y extraordinario en una misma Asamblea, si la convocatoria así lo expresa, siempre que cada acuerdo se tome por el número de votos señalado en esta ley y con el quórum exigido en la misma, lo cual hace que deban revisarse los artículos 34 y 35 respectivamente, para la cantidad de asociados requeridos para el quórum y para la toma de acuerdos válidamente.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:
Elección de miembros
de Junta Directiva
cuando se presenta un
único candidato.
DAJ-AER-OFP-310-2017**

En consecuencia, debemos entender que no hay un máximo de votos establecidos para que el Tribunal Electoral determine cuáles son los ganadores de un proceso electoral, puesto que solo habla del que cuente con más votos. Entonces, no cabría posibilidad de otra interpretación más que la de concluir que, siendo únicos los candidatos para cada puesto, tendría el Tribunal que proclamar a cada uno como ganador y trasladar a la Asamblea la decisión de ratificarlos o no. En vista que este proceso electoral tiene la particularidad que ustedes exponen, de que existe un único candidato para cada puesto de Junta Directiva, se recomienda que la ratificación de cada elección se haga de manera individual para cada puesto, obteniendo con ello el porcentaje mínimo de aprobación de la mitad más uno de los votos presentes en la Asamblea, y hacer más transparente el proceso electoral. También se puede someter a decisión de la misma Asamblea, si se quiere ratificar individualmente o en bloque incluyendo a todos los candidatos de una sola vez.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:
Funciones de los
fiscales de una
Asociación Solidarista.
DAJ-AER-OFP 233-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-68-2018**

La acepción para el término fiscal refiere a la persona que en una junta directiva controla las acciones de una sociedad anónima. En la especie, el marco de acción del fiscal se traslada al órgano administrador y directivo de una asociación solidarista. Sin embargo, no es de extrañar que se vincule el accionar de un fiscal a un sujeto comercial, ya que la misma Ley de Asociaciones Solidaristas, establece en su artículo 52 que las facultades y obligaciones de los fiscales, en lo que les sea aplicable, son las contenidas en el artículo 197 del Código de Comercio, ubicado en el Sección VII sobre la vigilancia de las sociedades anónimas. No es de dudar entonces que buena parte de las funciones de los fiscales sean las de vigilar o fiscalizar el accionar del cuerpo directivo de la entidad, más no debe confundirse esto con las facultades de dirección y administración que tiene el cuerpo directivo (artículo 42 y siguientes de la Ley de Asociaciones Solidaristas), y mucho menos con el gobierno supremo que ostenta la Asamblea General de Asociados (artículo 26 de la Ley de Asociaciones Solidaristas). Entonces, si no se consideran miembros de una junta directiva y su participación se limita a ser escuchados más no a la toma de decisiones, definitivamente les estaría impedido definir pautas de administración, dirección y gobierno de la entidad, que es precisamente lo que los fiscales deben vigilar.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:
Imposibilidad de
sustituir fiscal por
motivo de
incapacidad.
DAJ-AER-OFP 233-2018**

Es criterio de esta Asesoría, en cuanto al Fiscal que se encuentra bajo incapacidad y es de conocimiento del Órgano de la Fiscalía de ASECCSS, tiene debidamente justificadas sus ausencias, porque no se trata de ausencias injustificadas, sino que se reconoce que el hecho generador de su ausencia es una enfermedad. Por lo anterior no le compete a ASECCSS cuestionar los documentos de incapacidad o la condición de salud de la fiscal II, en razón de estar debidamente justificadas sus ausencias. En este sentido, para dar respuesta a su consulta muy puntual, le indicamos que la

incapacidad, no es un motivo para desplazar a una persona del cargo de fiscal, por lo tanto, consideramos que no existe justificación legal.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:**
**Obligación de cumplir
con paridad de género
en la conformación de
la Junta Directiva.**
DAJ-AER-OFP-110-17

Un aspecto que deseamos resaltar, con la finalidad de que no lo pasen por alto al momento de conformar la Junta Directiva y establecer requisitos superiores a los mínimos de ley, es que respeten y cumplan con la paridad de género la cual fue introducida a la Ley de Asociaciones mediante la reforma generada a partir de la Ley 8901. Necesariamente por imperativo legal, cuando se conforme la Junta Directiva de una Asociación Solidarista se deberá cumplir con la paridad de género según lo regulado en la Ley 8901 “Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas”.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:**
**Votación electrónica
para elección de
miembros de Junta
Directiva.**
DAJ-AE-296-15

Es criterio de esta Dirección que ASOBANCOSTA puede implementar de manera legal la votación electrónica para la elección de los miembros de la Junta Directiva de dicha Asociación, siendo responsabilidad de su Tribunal Electoral el delimitar la dirección, planificación, organización, supervisión y control del proceso electoral que se realice.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:**
**Establecimiento de
requisitos adicionales
para ser miembro de
la Junta Directiva.**
DAJ-AER-OFP-110-17

No existe impedimento legal expreso para que la Asamblea de una Asociación Solidarista pueda reformar sus estatutos con la finalidad de crear requisitos adicionales a los mínimos establecidos por la ley, con la finalidad de que personas asociadas puedan ser elegidas como miembros de la Junta Directiva en función de la naturaleza y complejidad técnica que pueda demandar el puesto o los puestos que se deseen ocupar. No obstante, la creación de dichos requisitos, que no se encuentren dentro de un marco de lógica racional y además que no contengan un fundamento válido para su inclusión, pueden resultar nulos e ineficaces.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:**
**Afiliación de altos
cargos y presencia de
representantes
patronales en
Asamblea General.**
DAJ-AE-058-16

De acuerdo con lo expuesto, tenemos dos situaciones claras, una; un asociado puede ser designado por su cargo en la empresa como su representante patronal ante la asociación solidarista, teniendo derecho a dirigir la palabra sea a la Asamblea General o ante la Junta Directiva, cuando así lo determine la mayoría de la asamblea y dos, cuando este asociado se presente (valga la redundancia) como asociado tendrá derecho como cualquier otro a tomar la palabra y derecho a emitir su voto, no existiendo ningún impedimento en este caso, así como tampoco contradicción entre ambas normas.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:**
**Posibilidad de que el
fiscal no sea asociado.**
DAJ-AER-OFP-081-17

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 al no encontrarse impedimento legal (principio de libertad: los sujetos privados pueden hacer todo aquello que no esté prohibido), considera esta Dirección Jurídica factible que los fiscales pueden ser personas no sujetas a una relación de empleo con el patrono. Por supuesto que es lo recomendable que dichos cargos sean ejercidos por afiliados, dada la naturaleza y fines de la asociación, pero al no encontrar una norma que así lo obligue, la respuesta debe ser la arriba indicada, especialmente tomando como base que es la Asamblea General la que decidió por razones particulares elegir como Fiscal a la persona que se trate.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:**
**Potestades de la
Asamblea General.**
DAJ-AER-OFP-68-2018

La Asamblea General expresa la voluntad colectiva, el desarrollo integral de los asociados y este será su órgano supremo. Dichas Asambleas podrán ser ordinarias y extraordinarias dependiendo de los temas por tratar. Cada asociado tendrá derecho a voz y a voto, en forma personal, con un quórum en cada una de sus Asambleas, requisito "sine qua non", para celebrar tal convocatoria. Las resoluciones legalmente adoptadas por la asamblea de los asociados son obligatorias aún para los ausentes o disidentes a excepción de que lo aprobado infrinja la ley. La Asamblea de una Asociación Solidarista legalmente conformada, puede entrar a conocer y resolver sobre cualquier aspecto relacionado con dicha organización, sólo que deberá acatar el aspecto procedimental y legal sobre su convocatoria y conformación para poder actuar sobre uno u otro tema; inclusive tiene la potestad de ordenar de revisar y corregir la labor de la Junta Directiva cuando los asociados así lo requieran y decidan.

**Órganos de las
Asociaciones
Solidaristas:**
**Potestades y
competencias de la
Junta Directiva.**
DAJ-AE-311-16
Ver además:
DAJ-AER-OFP-68-2018

Como se puede observar en los artículos anteriores, la Asamblea de una Asociación Solidarista legalmente conformada, puede entrar a conocer y resolver sobre cualquier aspecto relacionado con dicha organización, sólo que deberá acatar el aspecto procedimental y legal sobre su convocatoria y conformación para poder actuar sobre uno u otro tema; inclusive tiene la potestad de ordenar de revisar y corregir la labor de la Junta Directiva cuando los asociados así lo requieran y decidan. Entonces para este caso en particular, consideramos que la junta Directiva dentro de sus competencias de administrar y dirigir a la Asociación Solidarista, tiene la potestad de administrar los dineros de la misma, así como contratar el personal para llevar a cabo dicha administración, dentro de lo cual se incluye la toma de decisiones en torno a los derechos laborales de esos trabajadores, tales como los que su persona consulta: pagarles por adelantado el auxilio de cesantía, transformar una plaza, establecer pluses o incentivos anuales a los empleados, establecerles el salario, etc.

- Órganos de las Asociaciones Solidaristas:**
Prohibición de representantes patronales para ocupar puestos en la Junta Directiva.
DAJ-AER-OF-P-257-2018
Ver además:
DAJ-AER-OF-P-181-2018
DAJ-AER-OF-P-275-2017
- De acuerdo con lo expuesto debe quedar claro, que no se trata de que los aspirantes a directivos de una Asociación ocupen en la empresa puestos cuya denominación se incluya en los numerales 14 de la Ley 6970 y 5 del Código de Trabajo, sino que además de que deberán tener las denominaciones indicadas en esos numerales, la posición ocupada represente una auténtica "representación patronal", de manera que pueda significar injerencia del sector patronal en la propia Asociación. Lo rescatable en todo momento debe ser el hecho de que es prohibido que la Junta Directiva de las Solidaristas esté integradas por trabajadores cuyo nexos con el patrono incluya la obligación de tomar decisiones a favor de éste y en detrimento de los principios y objetivos propios de ese tipo de organizaciones sociales; tal como lo dice la Sala Constitucional.
- Personalidad jurídica de Asociaciones Solidaristas:**
Posibilidad de ser asociaciones de ser accionistas de una sociedad anónima.
DAJ-AER-OF-P-124-2018
- En consecuencia, podría concluirse, sin que se tome como una afirmación de nuestra parte que, las asociaciones solidaristas, bien podrían ser accionarias de sociedades anónimas, por cuanto cuentan con la personalidad jurídica propia que les faculta. Sin embargo, debe analizarse con mucho cuidado la sociedad en la que quieren participar como accionaria, a los efectos de verificar, cual es la regulación que les rige, la entidad que las fiscaliza, para tratar de garantizar el menor riesgo posible y principalmente que se trate de sociedades ajustadas en todo a la legislación.
- Prohibición para que Asociaciones Solidaristas realicen actividades propias de un sindicato.**
DAJ-AE-186-16
- Los fines primordiales de las asociaciones solidaristas son procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados, mientras que los fines de las organizaciones sindicales son el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Se infiere por tanto de esta última definición que, dichos fines son propios de la actividad sindical y no de otro tipo de organización social, por lo que una asociación solidarista, no podría realizar negociaciones tendientes al estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, pero no estarían inhibidas para llegar a acuerdos con la empresa tendientes a procurar la justicia y la paz social y la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados. Como ejemplo de ello podría ser el de solicitar el aumento del aporte patronal o de lograr convenios de vivienda entre otros.
- Representación:**
Personas facultadas para actuar en nombre de la asociación.
DAJ-AE-105-15
- Las normas transcritas describen claramente tanto los poderes del Presidente como los del Vicepresidente. En términos generales el Presidente es la persona que a la luz de la Ley se comporta como dueño de la empresa, pudiendo realizar cualquier acto que realiza el dueño en términos normales de una empresa. Un Vicepresidente por su parte, es el

segundo a cargo dentro de la Junta Directiva, el cual si bien usualmente no cuenta con ese poder generalísimo que tiene el Presidente, en este caso los Estatutos expresan claramente que el Vicepresidente cuando actúe en ausencia del Presidente tendrá los mismos derechos y obligaciones, incluida la representación de la Asociación, esto significa que asume el cargo temporalmente con todos los poderes que tiene el Presidente, o sea con el poder generalísimo de éste.

ASUETOS

Forma de pago de asuetos:
Pago de asuetos por desastres naturales laborados.
 DAJ-AER-OFP-126-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-20-2018
 DAJ-AER-OFP-353-2017
 DAJ-AER-OFP-348-2017

En este sentido, de acuerdo con el criterio de la Procuraduría General de la República y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, los días de asueto, que aplica para los funcionarios públicos, tienen la misma naturaleza que el feriado, por lo que, si no se laboran, ya estaría contemplado su pago y si se laboran se tendría que adicionar un pago sencillo para completar el pago doble.

Jornada extraordinaria:
Pago de jornada extraordinaria laborada en día de asueto.
 DAJ-AER-OFP-20-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-332-2017

Esta Dirección ha emitido criterio en relación con el pago de horas extra en días feriados, llegando a concluir que, de conformidad con lo dispuesto con el artículo 139 del Código de Trabajo, las horas extras se pagan con un 50% más sobre la hora ordinaria y siendo que, en el caso de los feriados que se labora se paga doble, entonces el pago extraordinario se calcula sobre el pago doble, es decir con un 50% más sobre la hora doble. No obstante, aclaramos que ese es el criterio que hemos rendido ante consultas del Sector Privado que se encuentra regulado por el Código de Trabajo, pero tratándose de relaciones de empleo público, en que cuentan con la Asesoría de la Procuraduría General de la República, Ente que por competencia conferida por ley, emite criterios vinculantes para la Administración Pública, les indicamos que sería conveniente que investiguen sobre el criterio de esta instancia, sobre el pago extraordinario en días feriados, ya que con lo antes expuesto, solo tenemos referencia de la aplicación del asueto como feriado.

Tratamiento de asuetos:
Asuetos por desastres naturales.
 DAJ-AER-OFP-126-2018
 Ver además:

La Ley N°6725 de 10 de marzo de 1982, que regula los asuetos para el sector público, dispone, en su artículo 1º, que son feriados para los establecimientos y oficinas públicas, los días que se designen en cualquier población para celebrar las fiestas cívicas, con tal de que no excedan de tres días al año, lo que significa que a los días de asueto se les da la connotación de feriados, para lo que sea de su interés. Si bien los días de asueto tienen su sustento en las actividades cívicas de determinados

DAJ-AER-OFP-8-2018 lugares, doctrinalmente se aplican en otro tipo de situaciones como lo
 DAJ-AER-OFP-353-2017 menciona la doctrina. Se deduce de lo anterior que el tratamiento que se
 DAJ-AER-OFP-348-2017 le debe dar a los días de asueto se equipara con los feriados.

**Tratamiento de
asuetos:**
**Coincidencia con
disfrute de vacaciones.**

DAJ-AER-OFP-8-2018
 Ver además:
 DAJ-AE-361-16

Se desprende de lo anterior que el tratamiento que se le debe dar a los días de asueto se equipara con los feriados. Ahora bien, los feriados no deben ser considerados dentro del período de vacaciones. Este es un tema básico de la doctrina laboral, asumido por completo dentro de las instituciones públicas, de manera que, salvo que exista una norma legal que establezca lo contrario para un grupo específico de funcionarios en su institución; si el funcionario se encontraba de vacaciones y se da el asueto en esa fecha, dicho día de vacaciones debe trasladarse al siguiente día hábil, es decir las vacaciones se corren o bien se acuerdan para otra fecha según convengan el trabajador y su patrono. Igualmente, si tenía tramitado dicho periodo de vacaciones.

**Tratamiento de
asuetos:**
**Coincidencia con
incapacidades.**

DAJ-AER-OFP-8-2018
 Ver además:
 DAJ-AE-361-16

Las incapacidades constituyen una causa de suspensión de los contratos. La suspensión a su vez, 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. Este tiempo, si bien no genera aquellos derechos que tienen como condición la prestación efectiva de servicios, sí generan antigüedad a favor del trabajador, o sea, que el tiempo que dure una incapacidad sí se cuenta para efectos de tiempo laborado con un patrono, pero no se cuenta para generar el derecho al disfrute de las vacaciones. En cuanto a los efectos de la incapacidad en la aplicación de los feriados, debe dejarse claro que mientras la relación laboral se encuentra suspendida, en virtud de no estarse dando la prestación efectiva de servicio, 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.

AUSENCIAS

Despido por ausencias.

DAJ-AER-OFP-317-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-279-2017
 DAJ-AER-OFP-039-17

El patrono puede dar por terminado el contrato laboral, cuando se presentan dos ausencias consecutivas o más dos alternas en el mismo mes calendario sin justificación alguna, de manera que si el trabajador comunica al patrono que tiene problemas de salud, pero no puede justificar sus ausencias con los comprobantes necesarios como lo es una incapacidad y que aun presentando constancia de asistencia a un centro de salud, si no se da una incapacidad para laborar deberá presentarse a

hacerlo, sin perjuicio que el patrono acepte justificar la ausencia, que en caso contrario a lo indicado y conforme a la ley, el patrono podría estar en la potestad de aplicar el despido sin responsabilidad patronal.

Despido por ausencias:
Ausencias consecutivas cuando en medio se encuentra el día de descanso.

DAJ-AE-098-16

El día de descanso no es un día hábil de trabajo y no tiene, por tanto, la virtud de interrumpir la continuidad de los días hábiles, ya que solo interrumpe para otorgar un descanso de ley al trabajador, pero la continuidad del conteo de los días hábiles se mantiene, de manera que si la jornada de trabajo finaliza el sábado de una semana y continúa el lunes, inmediatamente después del día de descanso, se mantiene la continuidad de los días hábiles. En consecuencia, a los efectos de aplicar una sanción conforme lo dispone el artículo 81 citado, para despedir por ausencias en días consecutivos, basta con que se den las mismas en dos días consecutivos, aun cuando las ausencias se den entre sábado y lunes, si el día domingo es su día de descanso.

Despido por ausencias:
Posibilidad de aplicar despido si trabajador no trae el documento de incapacidad.

DAJ-AE-098-15

En ausencia de un documento de incapacidad, sea que se trate de una simple recomendación médica de reposo, no se dan los efectos de suspensión de la relación laboral, lo que significa que mientras el trabajador no aporte una justificación de éstas, el patrono está en su derecho de despedir con responsabilidad patronal, si el trabajador cuenta con dos ausencias consecutivas o más de dos alternas dentro del mes calendario.

Justificación de ausencias:
Comprobante de asistencia justifica solo el tiempo de atención médica.

DAJ-AER-OFP-128-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-249-2018

DAJ-AER-OFP-94-2018

El comprobante de asistencia servirá únicamente para justificar la llegada tardía de ese día, (o la no asistencia, si se demoró todo el tiempo de la jornada laboral) al asistir al centro médico y que no hizo abandono de trabajo, sin embargo, los trabajadores que acuden a emergencias, por ejemplo, son atendidos y muchas veces no los incapacitan para laborar, en esos casos, 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 o el tiempo de ausencia que tarde durante la jornada en la atención. Por lo tanto, si el trabajador no se presenta a laborar dándose esta circunstancia, el patrono está en todo su derecho de rebajar esa ausencia.

Justificación de ausencias:
Falta de justificación por ausencia de certificado de incapacidad.

DAJ-AER-OFP-128-2018

Los días de reposo absoluto que recomienda el médico, si no cuentan con un certificado de incapacidad emitido por el mismo (sea de consulta privada o de la CCSS y el INS), no justifican la ausencia del trabajador.

Rebajo salarial: De acuerdo con norma supra, los trabajadores como parte de esa sujeción al Poder Patronal, deben cumplir con la jornada establecida, de modo que las ausencias de los trabajadores además de ser incumplimiento de la obligación de cumplir con la jornada, releva al patrono del pago del salario por las ausencias, ya que si el trabajador no realiza de forma efectiva su trabajo por estar ausente, el patrono no tiene la obligación de remunerar un tiempo de trabajo no recibido.

Posibilidad de descontar del salario ausencia injustificada.
DAJ-AE-035-15
Ver además:
DAJ-AER-OFP-329-2017

Rebajo salarial: Es sumamente importante diferenciar la sanción como un derecho del patrono a partir de una falta cometida por el trabajador, derivado del poder de dirección y disciplinario que tiene, del rebajo de salario propiamente, el cual no tiene connotación sancionatoria, sino que deriva de la ausencia de servicio a la que se encuentra sometido el trabajador por la cual, el patrono no se encuentra en la obligación de remunerar. Ahora bien, distinto es una sanción disciplinaria de un patrono hacia su empleado por haber dejado de laborar a causa de una o varias llegadas tardías, o una o varias ausencias, sin contar estas con la respectiva justificación por parte del trabajador, pues ante dichas faltas el patrono podrá sancionar, lo cual insistimos, es totalmente distinto al hecho de pagar salario por el tiempo que no laboró el trabajador sin presentar una justificación válida.

Rebajo salarial es independiente de las posibles sanciones disciplinarias.
DAJ-AER-OFP-329-2017

AUXILIO DE CESANTÍA

Adelanto o pagos parciales de cesantía. El pago parcial o adelanto del auxilio de cesantía es una práctica que se ha venido efectuando en nuestro país durante los últimos años, el mismo no implica un rompimiento de la relación laboral, por lo tanto, el contrato de trabajo se mantiene incólume, y sus efectos, especialmente la antigüedad del trabajador, se mantienen hasta que las partes decidan, en conjunto o unilateralmente, darlo por terminado definitivamente; este pago se debe hacer de conformidad con el artículo 29 citado. Una de las principales determinaciones que han tomado los Tribunales de Trabajo es 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 pago, y no tendrá que reconocer diferencia alguna por incrementos de salario durante el último período cancelado.

DAJ-AER-OFP-9-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-083-17
DAJ-AE-343-16
DAJ-AE-311-16

**Adelanto o pagos
parciales de cesantía:**

**Cálculo de cesantía
ante pagos parciales.**

DAJ-AE-099-16

Se le debe calcular la cesantía que le corresponde respetando su antigüedad y restarle lo ya pagado; solo que al estarle pagando a él la cesantía periódicamente, se debe calcular con la tabla que aparece en el artículo 29 del Código de Trabajo, o sea, respetando su antigüedad. Por ejemplo, si es un trabajador que tiene once años de laborar, se le paga veintiún días que es la cantidad de días que establece la tabla, no veintidós que es lo que indica el inciso 3, h), pero por ocho y no por once, que es lo que indica el artículo 29 citado, inciso 4.

Antigüedad:
**Forma de
contabilización de la
antigüedad para el
cálculo de cesantía.**

DAJ-AE-057-15

Desde el pronunciamiento bajo oficio DAJ-AE-020-00, del 21 de enero de 2000, esta Dirección ha seguido el criterio que el año laboral (en analogía a como se computa el año calendario) se computa “a partir del día en que da inicio la relación laboral entre el patrono y el trabajador, y hasta un día antes de cumplirse nuevamente esa fecha”. Así como un año calendario va desde el 1° de enero al 31 de diciembre, un año laboral se cumple desde el día de inicio de la relación hasta el día anterior a la fecha de ingreso. Si una persona laborara en esa fecha que fue la misma del ingreso a trabajar, ya tendría un año (o los años que tuviera) más un día. Lo mismo aplicaría para el conteo en días o meses. El conteo de la antigüedad laboral no es similar al cómputo tradicional de plazos, con base en la normativa del artículo 15 del Código Civil, en donde los plazos se computan de fecha a fecha. Esto es así porque el plazo comienza a correr el día posterior, es decir, el día determinado de inicio se excluye del cómputo. Esto no sucede con el primer día de la relación laboral, donde el mismo se cuenta para todos los efectos, así como el último.

Cálculo de la cesantía.

DAJ-AER-OFP-57-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-194-2017

DAJ-AE-127-16

DAJ-AE-073-16

En cuanto al cálculo de auxilio de cesantía de un trabajador se le indica que debe tomarse en cuenta el salario devengado por éste en los 6 meses anteriores a la finalización de la relación laboral, estos salarios deben sumarse y dividirse entre 6 de manera que se obtenga el salario promedio mensual, esta suma se deberá dividir entre 30 (si se trata de salario mensual) o entre 26 (si se trata de salario semanal en actividad no comercial) para obtener el salario diario promedio y este resultado deberá multiplicarse por la cantidad de días de salario que le correspondan de conformidad con la tabla del artículo 29, inciso m) del Código de Trabajo supra citado.

Cálculo de la cesantía:
**Cálculo de la cesantía
cuando se tiene una
“fracción superior a
seis meses” de
antigüedad.**

DAJ-AER-OFP-108-2018

En cumplimiento de los principios se interpreta que 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.

Cálculo de la cesantía:

Cálculo de cesantía cuando ha habido periodos de incapacidad.

DAJ-AE-073-16

Ver además:

DAJ-AE-041-15

Cuando ha habido incapacidad de una persona trabajadora y ella es despedida con responsabilidad patronal, al momento de sacar su salario promedio de los últimos seis meses para calcular la liquidación, si dicho período o períodos de incapacidad han sido dentro de esos seis meses, ella no recibió salario, sino subsidio; razón por la cual no se debe tomar en cuenta este tiempo de incapacidad, sino que debe retrotraerse en el tiempo para únicamente utilizar meses donde recibió salarios.

Cálculo de la cesantía:

Cálculo de cesantía en antigüedades de un año y más de seis meses.

DAJ-AER-OfP-108-2018

Ver además:

DAJ-AE-089-15

En este sentido, la fracción superior a los seis meses nos conduce al reconocimiento de un año más de antigüedad, analicemos así según el ejemplo del tiempo de la persona trabajadora que nos ilustra en su consulta, con un número de días a pagar si esta persona tiene más de 1 año y seis meses y menos de dos años: En el caso de un trabajador que tenía una antigüedad de más 1 año y 6 meses, se debe reconocer en la fracción de 6 meses un año más, lo que significa el reconocimiento de 2 años de antigüedad. Pero si nos vamos al inciso 3.- del artículo 29 del Código de Trabajo, tendríamos que aplicar el inciso a) que expresamente dispone que se pagan 19,5 días por año laborado. En este inciso sucede algo diferente a los demás incisos, que establecen con claridad que se aplica para un número de años exactos más la fracción superior a 6 meses, pero el inciso a), aun cuando no expresa nada sobre la fracción superior a 6 meses, debe interpretarse necesariamente que de igual forma se aplica dicho inciso a los trabajadores que cuenten con una antigüedad de un año y la fracción superior a 6 meses.

Derecho al auxilio de cesantía:

Cesantía únicamente procede cuando se cumplen las causales que establece la ley.

DAJ-AE-078-15

Tanto de la norma transcrita como de los extractos de las resoluciones de la Sala Segunda supra citados se puede colegir que el auxilio de cesantía es una expectativa de derecho para el trabajador contratado bajo un contrato de trabajo a plazo indefinido, el cual vaya a ser terminado por razones ajenas a su voluntad, sea por despido sin justa causa, el que se vea obligado a romper su contrato de trabajo por causas imputables al empleador, aquél que se pensione o que se jubile, el que fallezca o, en caso de quiebra o insolvencia del empleador. En conclusión, esta Dirección es del criterio de que la disminución de las cuadrillas por pensión de los trabajadores no genera una obligación legal por parte del patrono de proceder con el pago del auxilio de cesantía para los trabajadores que se mantienen en la empresa, toda vez que tal y como se indicó no se dan los presupuestos necesarios para justificar su pago, sea la finalización de la relación laboral por alguna de las causales señaladas.

Derecho al auxilio de cesantía:

Pago de cesantía por jubilación.

DAJ-AE-221-16

Si decide acogerse a su pensión entonces le corresponde el pago de los aportes patronales que tenga en la Solidarista, más los ahorros y rendimientos, así también podrá cobrar si existe una diferencia entre lo que le dio la Asociación y lo que le corresponde por cesantía, más vacaciones y aguinaldo, y finalmente podrá cobrar el fondo de capitalización laboral. Pero mientras se mantenga laborando no procede ninguno de esos pagos.

Pago de cesantía en el sector público:
Devolución de cesantía.

DAJ-AER-OFP-165-2018

El artículo 686 del Código de Trabajo dispone lo atinente al pago de prestaciones para los servidores del Estado. Este artículo parte del principio del Estado como patrono único, según el cual, el Estado debe ser considerado como un único centro de imputación de derechos laborales, siendo que, al trasladarse el trabajador a laborar de un lugar a otro dentro del aparato estatal, se considera que la relación laboral continúa. Indicamos que, tanto la jurisprudencia de la Procuraduría General de la República como de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, han señalado que la devolución de la indemnización recibida como auxilio de cesantía tiene por finalidad evitar un enriquecimiento sin causa del funcionario que ha sido recontratado por el Estado.

Pago de cesantía en el sector público:
Improcedencia del pago de cesantía ante traslado a otra institución.

DAJ-AER-OFP-84-2018

Según se desprende de la normativa transcrita del Código de Trabajo, si un funcionario público recibe el pago de auxilio de cesantía no puede volver a trabajar para el Gobierno, salvo que haya transcurrido un plazo igual al representado por la suma recibida por dicho concepto que le pagaron o que devuelva la diferencia que le falte para completar dicho plazo y sería la Procuraduría General de la República, la que estaría encargada de hacer efectivos dichos cobros.

Pago de cesantía en el sector público:
Movilidad laboral conforme a Ley de Equilibrio Financiero del Sector Público.

DAJ-AE-028-16

Según lo indica el artículo 25 de la Ley 6955 Ley de Equilibrio Financiera del Sector Público, para la aplicación de movilidad laboral voluntaria, se establece como beneficio para el pago del auxilio de cesantía un tope de 12 años máximo, lo cual implica una excepción a la regla dispuesta por el artículo 29 del Código de Trabajo, que establece un pago porcentual del auxilio de cesantía, conforme a lo dispuesto en una tabla con 13 incisos y con base en el promedio de los últimos 6 meses de salario, según lo establecen el artículo 30 del Código de Trabajo. Esto de ningún modo puede interpretarse como la extensión de dicha excepción al reconocimiento de 30 días por cada año, que era el equivalente al 8.33% que se reconocía antes de la reforma establecida por la Ley de Protección al Trabajador. En consecuencia la única interpretación posible de esa excepción, es con respecto al rompimiento del tope de años, pasando de 8 años a 12 años, pero no con respecto al cálculo de los días a pagar por cada año.

Tope de cesantía.

DAJ-AER-OFP-61-2018

El auxilio de cesantía debe pagarse según antigüedad y hasta un tope de 8 años. No se pagan todos los años laborados, aun cuando superen los 8 años, pero el cálculo se hace tomando en consideración la antigüedad del trabajador. Lo anterior significa que, si el trabajador por ejemplo tiene 1 año de laborar, recibirá lo que indica el inciso a), es decir 19,5 días de cesantía; que si cuenta con 5 años 6 meses recibirá 21.24 días por 5 para la suma del día salarial por 21,24 y luego por 5 años; si cuenta con más de 13 años, se tomará el salario diario promedio, por 20 días, por 8 años, por ser el máximo de años que puede cancelarse. El tope siempre va a ser 8 años.

Tope de cesantía:
Posibilidad de romper
tope de cesantía a
través de una
convención colectiva.

DAJ-AE-086-15

Ver además:

DAJ-AE-123-15

Asimismo se podrán cancelar más de 8 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, siguiendo las mismas reglas anteriores, lo que significaría que para un trabajador que se le van a reconocer 15 años, deben calcularse con base el inciso m) del inciso 3 del artículo 29 citado, salvo que la norma convencional reconozca un porcentaje menor en el exceso de los años. La Sala Constitucional acepta que vía negociación colectiva se supere el tope de ocho años, teniendo como máximo veinte años de momento. También se desprende un elemento importante, y es el respeto a lo negociado convencionalmente, a menos que la norma sea derogada legal o constitucionalmente, o bien, se modifique o suprime por acuerdo de partes una vez denunciada la convención, de lo anterior podemos suponer analógicamente, que se puede estipular una forma diferente del cálculo de la misma en procura de beneficiar a los trabajadores, como el caso concreto. Hacemos este comentario toda vez que se ha cuestionado en el sector público a propósito de la vigencia de convenciones colectivas el rompimiento sin límite del auxilio de cesantía.

BENEFICIOS LABORALES

Transporte:
Es facultativo salvo en
ausencia de transporte
público o inseguridad
para el Trabajador.

DAJ-AER-OFP-153-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-288-2017

DAJ-AE-246-16

DAJ-AE-077-15

En cuanto al tema del transporte, debemos indicarle que, en algunas empresas los patronos otorgan a los trabajadores beneficios accesorios de los que la ley obliga y, el servicio de transporte de los trabajadores es un buen ejemplo de ello, pues este se otorga generalmente en aquellos centros de trabajo ubicados en lugares poco accesibles. De igual manera, cuando el horario del trabajador implica salir o entrar en altas horas de la noche o de la madrugada y se pone en riesgo la seguridad de la persona, o cuando a esas horas no sea posible acceder al transporte público o sea muy difícil hacerlo, es nuestro criterio que el patrono está obligado a proporcionarlo y costear el mismo, por lo que deberá asegurar que el

trabajador llegue seguro a su domicilio. Sin embargo, debemos ser claros y contestes, que no existe una norma expresa que obligue al patrono a otorgar el transporte.

BONIFICACIONES

Bonificaciones salariales:
Bonificaciones vinculadas con el desempeño del trabajador.
 DAJ-AE-103-15
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-331-2018
 DAJ-AE-065-15

Tal y como expuso la Sala Segunda en el voto número 408-2002 supracitado las bonificaciones por desempeño responden al interés económico de la relación laboral y buscan premiar o estimular al trabajador por su buen rendimiento, por lo que deben ser consideradas como integrantes del salario. Al ser consideradas salario, será necesario reportarla en planillas y aplicar las deducciones correspondientes a cargas sociales ante la Caja Costarricense de Seguro Social y al impuesto de la renta, en caso de que proceda. De igual forma, cualquier pago de naturaleza salarial tendrá “incidencias futuras”, en el sentido de que al concederlas se convierten en parte del contrato de trabajo y como salario que son se deberán tomar en cuenta para el cálculo del aguinaldo, de una eventual liquidación laboral y demás derechos laborales.

Distinción entre bonificaciones salariales y no salariales.
 DAJ-AER-OFP-030-17
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-331-2018

La regla general es que toda suma que perciba el trabajador en razón del servicio que presta constituye salario, y que las remuneraciones que se consideran simples liberalidades, deben ser analizadas en forma individual con el fin de determinar si tienen el carácter de donaciones, por ser realmente ajenas a la relación laboral. Se desprende de lo expresado por la Sala en este sentido que más que probar la habitualidad y regularidad del pago de estas gratificaciones, es importante analizar que éstas sean consecuencia directa del desempeño de las labores de los trabajadores, porque en definitiva, por un lado el patrono con esos beneficios premia y busca una mayor productividad y por otro lado estimula al trabajador a seguir produciendo con eficiencia. Esta Dirección es coincidente con la doctrina y jurisprudencia expuesta, resaltando que las bonificaciones para ser consideradas de carácter salarial, y por lo tanto tener todas las implicaciones legales concedidas a este pago, sean cargas sociales, impuestos y ser tomadas en cuenta para el cálculo de aguinaldo, vacaciones y prestaciones, deberán ser habituales, periódicas y onerosas, no tratándose de pagos esporádicos o accidentales, ni que su entrega se encuentre condicionada al cumplimiento de alguna condición especial o accidental.

BUENA FE EN LAS RELACIONES LABORALES

Conceptualización de la buena fe en las relaciones laborales.

DAJ-AER-OFP-244-2018

El contrato de trabajo conlleva obligaciones directas de contenido ético, tanto para el patrono como para el trabajador. Dichas obligaciones tienen su fundamento en el principio de buena fe, rector en materia laboral y en otros ámbitos del Derecho. La buena fe puede definirse de diversas formas, pero no es más que la convicción de una actuación correcta de la otra parte y se concreta en la lealtad de los tratos y en la fidelidad a la palabra dada. Es básicamente la certeza de honestidad y de que ninguno de las partes buscará engañar o dañar intencionalmente. El artículo 19 del Código de Trabajo, establece que las partes contratantes quedan obligadas no sólo en términos del contrato sino también a aquellas obligaciones que de este último se derivan, según la buena fe, la equidad, la costumbre o la ley. En virtud de lo anterior, la buena fe en las relaciones contractuales exige el cumplimiento de las obligaciones sin engaños ni abusos, es decir; implica que las partes deben mantener una conducta transparente en las diferentes fases de la relación contractual.

COMITÉ PERMANENTE DE TRABAJADORES

Forma de elección de un Comité Permanente.

DAJ-AE-325-16

El Comité debe estar integrado por no más de 3 trabajadores, asimismo en la asamblea que se convoque para su conformación deben asistir al menos el 50% de los trabajadores de la empresa debidamente identificados, necesariamente debe darse un procedimiento de votación secreta y de libre participación de los trabajadores asistentes, todo lo cual debe quedar constando en un Acta levantada para tal efecto que deberá ser presentada en el Departamento de Relaciones Laborales del MTSS, quien luego de revisar la documentación tendrá la facultad de acreditar al Comité, al mismo tiempo que tendrá en depósito la designación de sus miembros y los documentos que respaldan el acto. Un aspecto muy importante que se debe resaltar, es la prohibición expresa que tiene el patrono o sus representantes de intervenir directa o indirectamente en la asamblea de trabajadores que elegirá la conformación y los miembros del Comité, por lo que en caso de que esta disposición sea infringida, los trabajadores podrán interponer la correspondiente denuncia ante la Dirección General de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Regulación de un Comité Permanente: Obligación de que la regulación sea definida por la Asamblea.

DAJ-AER-OFP-201-2018

Luego de que el Comité el conformado, no existe un procedimiento legal que establezca cómo debe funcionar, pero tampoco existe impedimento para que cada Comité se gobierne de la manera que considere más adecuada, según la voluntad de los que los eligieron. En síntesis, los aspectos relacionados con la organización, integración, funciones, períodos de nombramiento, etc. de los Comités Permanentes de Trabajadores, deben ser regulados a lo interno de la misma Asamblea que

los eligió, así como las personas que deben elegirlos, debe ser parte de las decisiones del grupo en conjunto, como una organización democrática.

CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL

Autorizaciones de despido:
Obligación del órgano que tramita el conflicto de conocer las solicitudes de autorización de despido.
DAJ-AER-OFP-50-2018

Las solicitudes de autorizaciones de despidos de cualquiera de las personas trabajadoras aforadas que se encuentren afectadas por el conflicto colectivo que se está tramitando en la DAL [Dirección de Asuntos Laborales], deben ser conocidas, tramitadas y resueltas por la misma DAL. NO podría ser la DNI [Dirección Nacional de Inspección de Trabajo] la que conozca y resuelva la autorización de los despidos relacionados con los conflictos colectivos, porque a la consideración de esta Asesoría, la misma norma la inhibe de hacerlo cuando se trata de conflictos colectivos que se están tramitando en la DAL. Sería entonces la DAL, a través de la Unidad RAC y sus funcionarios que conformen los órganos de conocimiento de los conflictos colectivos, los que deban conocer y resolver las solicitudes de despido sin responsabilidad patronal.

CONFLICTO DE INTERÉS

Conflicto de interés en el sector público:
Relaciones sentimentales entre funcionarios.
DAJ-AER-OFP-208-2018

Debe tenerse presente que, aun cuando las relaciones de pareja entre funcionarios no constituyan una falta de servicio ni tampoco sea razonable exigir a los funcionarios terminar su relación, la Administración, en su condición de empleador, sí puede –en caso que resulte razonable y necesario– tomar acciones preventivas a fin de que la relación iniciada en el lugar de trabajo no comprometa el deber de probidad, la imparcialidad, así como que se evite la existencia de conflictos de intereses en el desempeño de sus funciones, principios éticos que también son de fundamental importancia y que, como veremos, gozan a su vez de rango legal. En efecto, sobre el tema de conflicto de intereses –que apareja una infracción al deber de probidad– se ha dicho que existe en tanto el funcionario vea confrontados sus intereses personales y la satisfacción del interés público. Es allí donde la Administración debe evitar que el conflicto se convierta en una violación a los deberes éticos que permean la función pública.

CONTRATACIONES NO LABORALES

Contratos por servicios profesionales:

Al respecto, la Circular Nº DF-GJ-01-2008, consagró en su primer artículo que para los casos en que las Junta de Educación y Administrativas, desearan proveerse de los servicios de contabilidad y tesorería para el

**Contratación de
contadores de Juntas
de Educación.**

DAJ-AER-OFP-171 -2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-132-2018

DAJ-AER-OFP-131-2018

DAJ-AER-OFP-129-2018

DAJ-AE-263-15

DAJ-AE-084-15

manejo de sus fondos, debería de tomarse en cuenta lo dispuesto en el artículo 58 del Código de Educación, en cuanto a recurrir a la relación por servicios profesionales y la restricción de uso de recursos del tesoro público para su pago. Conjugado a lo anterior, el artículo quinto vino a definir, que los profesionales que se contrataren, fuese por servicios profesionales o en relación laboral privada, deberían de cumplir con todos los requisitos técnicos y legales para ejercer la profesión en el país, incluyendo estar incorporados al Colegio Profesional respectivo. Partiendo del análisis de cada uno de los temas que pueden encontrar injerencia con la consulta, es procedente referir en primer término que como bien se ha dispuesto, la contratación de los Profesionales que fungen dentro de las Junta de Educación y Administrativas como Tesoreros – Contadores, puede darse en dos vertientes, una por Servicios Profesionales y la otra por una relación laboral privada.

**Contratos por servicios
profesionales:
Distinción entre
contrato de trabajo y
contrato de servicios
profesionales.**

DAJ-AER-OFP-288-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-277-2018

DAJ-AER-OFP-121-2018

DAJ-AER-OFP-306-2017

DAJ-AE-269-16

DAJ-AE-304-16

Al respecto, es procedente iniciar haciendo acotación a la definición que otorga el Código de Trabajo respecto del contrato individual de trabajo, el cual lo define como aquel en que una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutar una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Presumiéndose la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe. El contrato por servicios profesionales, es un acuerdo de voluntades sin sujeción alguna a principios laborales, se rige por las leyes civiles o mercantiles y el incumplimiento sólo provoca responsabilidades de tipo indemnizatorio reclamables en Tribunales encargados de estas materias. En la práctica algunas o muchas empresas, convienen originalmente en un contrato por servicios profesionales, para encubrir contratos que en el desarrollo de las labores, el contratado (profesional) se rige por un horario, recibe órdenes y directrices respecto a la labor encomendada, está sujeto a normas disciplinarias, etc., lo que evidentemente convierte el contrato original en un contrato laboral, sujeto a los derechos, obligaciones y responsabilidades que este conlleva, todo con sustento en el principio del “Contrato Realidad”, propio del Derecho Laboral. En virtud del principio del Contrato Realidad, un contrato puede ser denominado originalmente como de servicios profesionales, pero si en él se estipulan disposiciones relativas a horarios, fiscalización del trabajo y otras formas de subordinación, el contrato se tiene como un contrato de trabajo en beneficio del trabajador y para todos los efectos.

**Contratos por servicios
profesionales:
Convergencia de pagos
por servicios
profesionales y**

En este sentido la relación laboral mantenida con su patrono no puede concebirse como dos figuras contractuales una laboral y otra civil, ya que para el mismo patrono realiza una sola labor, la de agente de ventas, del cual derivan necesariamente el salario base y las comisiones, además de los otros conceptos indicados (uso de celular y de vehículo). Esto significa

contrato de trabajo en una misma relación.

DAJ-AE-072-15

que la labor de agente de ventas la realiza bajo la subordinación de su patrono como una sola relación laboral única e indivisible, dejando nula la posibilidad no sólo de concebir una contratación de naturaleza civil, sino también la posibilidad de dividir la relación en dos una de naturaleza laboral y otra civil. En razón de lo anterior no resulta legalmente procedente el pago de comisiones mediante facturas por servicios profesionales, así como tampoco para reconocer el pago del uso de vehículo o de celular, porque todos estos conceptos se le pagan como consecuencia de una misma relación laboral única e indivisible.

Contratos por servicios profesionales:

Reconocimiento de derechos laborales.

DAJ-AER-OFP-250-2017

Según los criterios citados por la Sala Segunda en la jurisprudencia supra, el pago de alguno o algunos de los derechos de carácter laboral, como lo es el aguinaldo, es o se tiene como un reconocimiento tácito de laboralidad en la relación desarrollada con ese funcionario. Esto implica que, de acuerdo con el Principio de Realidad expuesto en la Jurisprudencia, el pago del aguinaldo realizado por tantos años es indicio suficiente para considerar dicha relación como laboral, con el consiguiente derecho al reconocimiento de los demás derechos laborales reconocidos para los demás funcionarios, como serían, el pago del salario mínimo de ley, seguro social y de riesgos, pago de aguinaldo, de auxilio de cesantía y salarios dejados de percibir por trabajo realizado.

Contratos de alquiler de silla o de espacio.

DAJ-AE-135-16

De acuerdo a su nota de consulta, pareciera ser una relación comercial-mercantil por Servicios de "Alquiler de Silla" y parece ser que no se dan las condiciones para un contrato de trabajo. En dicha relación contractual hay ausencia del elemento de subordinación, la relación se desenvuelve dentro de un ambiente de independencia o libertad en el ejercicio de las funciones y de la profesión, no se les somete a horarios, no tienen vacaciones, ni aguinaldo, reciben su paga bajo la figura de honorarios directamente de los pacientes, parece ser que cualquier error en su trabajo es asumido económicamente por los Odontólogos. La contratación del servicio de "alquiler de silla", según la forma en que nos la describe, no genera derechos laborales de ningún tipo, pues tanto el contrato suscrito por las partes como la puesta en práctica del mismo se limita a dos tipos de relación contractual; una que es estrictamente de servicios profesionales del Odontólogo con el paciente y otra que es de carácter comercial o mercantil entre la Clínica y el Odontólogo quienes conviene en dar en arriendo y arrendar respectivamente un espacio de la misma, en las condiciones ya conocidas.

CONTRATO DE TRABAJO

Carta oferta de empleo:
Marca el inicio de la relación laboral.
 DAJ-AER-OFP-86-2018

Una de las características de los contratos de trabajo es que son consensuales, con esta definición apreciamos que, los trámites que anteceden a una contratación laboral tienen repercusión entre las partes, es decir desde que el trabajador llena una oferta de empleo o presenta sus atestados para ocupar una vacante en determinada empresa, surge una expectativa laboral, la cual se acrecienta conforme avanzan las negociaciones entre las partes, cuando la empresa da su consentimiento de contratación y el oferente su aceptación sea tácita o expresa consideramos que ya existe una obligación de las partes involucradas. Se procedió a revisar y analizar lo plasmado en la Carta de Compromiso Laboral, en dicho documento se hace de conocimiento que el resultado de la entrevista dio un resultado favorable de parte de la Institución, ya que cubrió con las expectativas, razón por la cual procedieron a ofrecerle el cargo. Tomando en cuenta lo analizado se concluye lo siguiente: Si la persona con quien se firmó la carta de compromiso había demostrado, mediante un proceso previo a la firma, contar con todos los requisitos del perfil del puesto, no habría motivo para no iniciar la relación laboral.

Contrato realidad.
 DAJ-AER-OFP-128-17
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-265-2018
 DAJ-AER-OFP-111-2018
 DAJ-AER-OFP-023-17
 DAJ-AE-331-16

El Principio de la Primacía de la Realidad, también conocido como “Contrato Realidad”, implica que, en materia laboral, tienen preponderancia las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente en la relación laboral; de manera que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos; por esa 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 que imperen en la práctica y no por lo pactado inclusive expresamente por las partes.

Datos que debe contener un contrato de trabajo.
 DAJ-AER-OFP-242-2018

De conformidad con el artículo 24 de nuestro Código de Trabajo, se establece que el contrato escrito de trabajo contendrá: a. Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes; b. El número de sus cédulas de identidad, si estuvieren obligados a portarlas; c. La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente; d. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado; e. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste; f. El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y

lugar del pago. En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo; g. El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra; h. Las demás estipulaciones en que convengan las partes; i. El lugar y fecha de la celebración del contrato, y j. Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo.

Obligaciones del patrono:
Deber de costear uniformes cuando son requisito de seguridad o higiene.

DAJ-AE-154-15

Ver además:

DAJ-AE-077-15

DAJ-AE-049-15

Partiendo que el uniforme constituye una parte importante de los útiles, instrumentos y materiales necesarios para realizar el trabajo, y que el mayor beneficio que se obtiene de su uso lo disfruta el patrono, por razones de eficiencia, presentación y seguridad, su costo debe entonces ser asumido por el patrono. De acuerdo a lo expuesto, no es una solución procedente, desde el punto de vista jurídico y legal, que las personas trabajadoras asuman el costo total del uniforme, ya que esta es una obligación del patrono exclusivamente, a menos que por razones de mejor presentación se acuerde compartir el costo, en el tanto las personas trabajadoras muestren su acuerdo expreso y directo.

Obligaciones del patrono:
Obligación de extender los contratos de trabajo por escrito.

DAJ-AER-OfP-303-2018

De conformidad con la normativa precitada, el patrono se encuentra obligado a extender los contratos de trabajo por escrito, salvo que se trate de labores agrícolas o ganaderas, del servicio doméstico, de trabajos temporales, accidentales o por obra determinada. Asimismo, se establece que una de las formalidades del contrato escrito es que el mismo debe ser firmado por los contratantes y en especial por el trabajador, ello con la finalidad de quede clara la aceptación de todas las condiciones con las que se le está contratando. La falta de este contrato escrito, tal y como lo expresa el artículo 25 del Código de Trabajo, se le imputará siempre al patrono, en el caso de que el trabajador lo requiera como documento de prueba de la relación laboral.

Obligaciones del patrono:
Obligación de presentar copia de contratos de trabajo en el MTSS.

DAJ-AE-094-16

Ahora respecto de la obligación de remitir una copia de este contrato de trabajo –o acción de personal que cumpla los requisitos- a la oficina del MTSS, debemos manifestarle que la disposición del Código de Trabajo es muy clara al establecer esa práctica como un imperativo, la cual si bien es cierto no es muy usual que las empresas cumplan, sí hay algunas que lo hacen cada vez que realizan la contratación de algún trabajador. Respecto a la vigencia del artículo 23 del Código de Trabajo, de acuerdo con lo

Ver además: DAJ-AER-OFP-182-2018 expuesto, debemos afirmar que el mismo no ha sido derogado de manera expresa por nuestros legisladores, lo que significa que tiene plena vigencia legal. La oficina a la que se entregan los mismos por disposición legal, es la Dirección de Empleo de este Ministerio.

**Principio de
continuidad laboral.**

DAJ-AE-188-15
Ver además:
DAJ-AER-OFP-258-2017

El principio de continuidad es aquel que aboga por que el trabajador mantenga un trabajo estable, permanente y que tiene como objetivo; hacer prevalecer los contratos por tiempo indefinido sobre aquellos otros por tiempo o por obra determinada. En el Código de Trabajo existen dos situaciones especiales en las cuales se determinan los alcances de este principio de continuidad: a) preferencia de los contratos de duración indefinida (Art. 26 Código de Trabajo) y b) Amplitud para admitir las transformaciones del contrato de trabajo (Art. 27 Código de Trabajo).

**Relación laboral:
Ausencia de relación
laboral cuando la
persona es propietaria
de la empresa.**

DAJ-AE-133-15

Como apreciamos, la Sala en la resolución anterior cita los elementos propios del contrato laboral; de acuerdo a su nota de consulta, en la que se indica que no es subordinado, que es dueño del 54% de las acciones, que las decisiones de junta directiva las toma usted por tener mayoría de participación; podría llegar a concluirse que la relación suya con la sociedad no es un contrato de trabajo; no es usted un empleado de la empresa, sino más bien su propietario. Pareciera entonces que en efecto hay ausencia del elemento de subordinación, por lo que pareciera no existir la relación laboral con su empresa, ya que se desenvuelve dentro de un ambiente de independencia o libertad en el ejercicio de las funciones, son fijadas por usted las directrices internas y los horarios, cualquier error en el trabajo es asumido por su persona, ya que toma las decisiones y, el poder de dirección de la empresa es emanado por usted.

**Relación laboral:
Elementos de un
contrato de trabajo o
relación laboral.**

DAJ-AER-OFP-192-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-121-2018
DAJ-AER-OFP-111-2018

De conformidad con la doctrina y lo dispuesto por el artículo 18 del Código de Trabajo, para que se configure un contrato de naturaleza laboral, es necesaria la simultánea concurrencia de tres elementos indispensables, a saber: a) La actividad personal del trabajador: Es la obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo por medio de un sustituto; b) La subordinación: Se refiere a la sujeción del trabajador con respecto al patrono; es la posibilidad que tiene éste de imponer reglamentos, girar órdenes y velar por su estricto cumplimiento, en virtud de lo cual, expone la doctrina laboral, es el más importante por cuanto la relación laboral es eminentemente subordinada. Esta subordinación puede ser potencial, lo que significa que, aunque no se dé, debe existir posibilidad de ejercerla siempre; c) Salario: Es la remuneración que corresponde al patrono, como contraprestación por los servicios que a su vez le brinda el trabajador. De todos los elementos antes mencionados, la subordinación de una parte con respecto a la otra es, sin lugar a dudas, la más notable característica del contrato de trabajo.

Relación laboral:
Dictámenes para
licencia de conducir.
 DAJ-AER-OfP-253-2018

En la “Normativa para la Confección de Dictámenes de Licencia”, se cataloga ese acto como un “acto especial” por parte de los médicos. Siendo que a partir de esa denominación de “acto especial” y que se confeccionan a través de formularios emitidos a nombre del médico, la supracitada norma restringe ese acto particular como parte de sus condiciones laborales. El patrono no está obligado a aceptar que el médico realice dictámenes para licencia en horas laborales y haciendo uso de las herramientas o instalaciones propias, cuando se haga sin consentimiento del patrono, constituye abandono de trabajo y puede ser sancionada con el despido según el artículo 81 inciso i) del Código de Trabajo. Si ambas partes (médico y patrono) están de acuerdo, pueden pactar las condiciones en que se va a permitir la realización de dictámenes para licencia, esto incluye el precio o costo que el patrono puede cobrar al Profesional por el uso de sus instalaciones y equipo propios. En todo caso, los pagos que el médico reciba por los dictámenes, no se consideran salario para ningún efecto laboral, por lo que no se debe incluir en planillas, cálculo de vacaciones, aguinaldo, cesantía, pago de feriados, pago de días de descanso y cualquier otro derecho derivado de la relación laboral.

Relación laboral:
Posibilidad de
responsabilidad
solidaria entre
cooperativa y
concesionario de taxi
frente al chofer.
 DAJ-AE-153-15

En conclusión, en tesis de principio, consideramos que la relación cooperativa-chofer no debe tener otro punto de encuentro que el ligamen entre aquella y el asociado (concesionario y patrono del chofer), por lo que cualquier otro nexo desnaturalizaría la relación, pero bajo la perspectiva laboral, si es que efectivamente se presentan poderes patronales por parte de la cooperativa, ésta podría eventualmente responder como patrono en forma solidaria. De manera que la recomendación es que en las regulaciones internas de la asociación cooperativa se eliminen las potestades de las cooperativas que son propias del concesionario del servicio, por lo que las relaciones se presenten únicamente entre la cooperativa y el asociado.

Tipos de contratos:
Contrato de trabajo
deportivo.
 DAJ-AER-OfP-163-2017

De acuerdo a las sentencias antes mencionadas, es innegable que la relación existente entre un deportista o entrenador, como es el caso; y la respectiva Asociación Deportiva (o Sociedad Anónima Deportiva según sea el caso) es intuitu personae, ya que la prestación del servicio únicamente puede ser realizada por el trabajador en particular, siendo impensable que el trabajo pueda ser desempeñado por cualquier persona en su lugar. Por su parte la subordinación jurídica es inclusive acentuada en el contrato de trabajo. Al respecto solo basta con repasar las obligaciones establecidas en los contratos de trabajo, para concluir que existe una importantísima preeminencia de la dirección del trabajo y la vigilancia delegada en el cuerpo técnico, así como un clarísimo poder disciplinario. El análisis anterior; sustentado en los pronunciamientos de la misma Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia; resulta acorde con los pronunciamientos de ésta Dirección, dado que ha sido nuestro criterio que para definir la

existencia de una verdadera relación laboral o de un contrato de índole laboral, debe mediar la presencia de tres elementos fundamentales: la prestación personal del servicio, la remuneración de un salario, y la existencia del elemento de la subordinación.

Tipos de contratos:
**Contrato por obra
determinada.**

DAJ-AER-OFP-285-2018

Los contratos a plazo fijo o por obra determinada, los mismos se dan en función de un período previamente estipulado (días, meses, años) o por la realización de una obra. Estos contratos proceden cuando efectivamente se trate de realizar una obra específica, una construcción particular de una casa o de un edificio, etc. De los trabajadores de construcción cabe mencionar que nuestros Tribunales han señalado que no es necesario que todos los trabajadores contratados se mantengan hasta la finalización total de la obra, sino que para cada trabajador su obra terminará en la medida en que concluyan sus labores de acuerdo con la especialidad que tenga. En este sentido, la finalización del contrato por obra no es tan exacta como el de Plazo Definido, por lo que sólo se indicará que para cada trabajador se entiende terminada la obra, al concluirse efectivamente las labores para las que fue contratado. En ambos tipos de contratos- a plazo fijo y por obra determinada -, las partes saben desde un inicio que su relación laboral es temporal, por lo que al cumplirse su plazo o terminada la obra, el contrato finaliza sin mayores consecuencias ni perjuicio para ambas partes.

Tipos de contratos:
**Contratos de
temporada o fijo
discontinuo.**

DAJ-AER-OFP-127-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-223-2018

DAJ-AER-OFP-109-18

DAJ-AER-OFP-14-2018

Dentro de la clasificación de contratos por tiempo indefinido, se encuentra el denominado contrato de temporada, definido por el tratadista Cabanellas de la siguiente forma: *“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...”*¹ Este tipo de contratos se puede presentar en dos situaciones: 1) Cuando se trata de empresas o industrias de actividad continua que requieren incrementar el personal durante cierta temporada del año, perfectamente previsible, debido a la mayor producción en ese período de tiempo. 2) Cuando se trata de empresas o industrias de temporada, cuyos períodos de producción no son continuos, sino que se presentan en ciclos anuales fácilmente determinables, de manera que cuando no se presentan esos ciclos de producción, la empresa o industria carece de actividad laboral.

Tipos de contratos:
Contratos ocasionales.

DAJ-AE-242-16

Ver además:

La doctrina laboral prevé la contratación en forma “ocasional” en aquellos trabajos que se realizan durante un tiempo breve, aún indeterminado y a consecuencia de las prestaciones impuestas por momentáneas exigencias. Como podrá comprobar, no basta con decir o contratar a varios trabajadores como “ocasionales” para asumir que se encuentran bajo los

DAJ-AE-089-16 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 dicho municipio.

Tipos de contratos:
Distinción de contratos a plazo fijo y por tiempo indefinido.

DAJ-AER-OFP-347-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-265-2018

DAJ-AER-OFP-232-2018

DAJ-AER-OFP-223-2018

Los contratos por tiempo indefinido, como su nombre lo dice, no están sujetos a la limitación del tiempo. Es principio generalizado, que todos los contratos de trabajo lo son por tiempo indefinido, sin embargo, existen excepciones a dicha regla, las cuales solamente se permiten cuando se enmarcan dentro de los lineamientos que dicta la ley. Ahora bien, en cuanto a los contratos a plazo fijo o por obra determinada, los mismos se dan en función de un período previamente estipulado (días, meses, años) o por la realización de una obra. En ambos tipos de contratos- a plazo fijo y por obra determinada -, las partes saben desde un inicio que su relación laboral es temporal, por lo que al cumplirse su plazo o terminada la obra, el contrato finaliza sin mayores consecuencias ni perjuicio para ambas partes. Las labores temporales de estos contratos no deben enmarcarse dentro de las actividades permanentes de la empresa, pues, de lo contrario, el contrato se transforma, por disposición legal, en uno por tiempo indefinido para todos los efectos.

Tipos de contratos:
Extensión de contratos a plazo fijo en labores que requieren preparación técnica especial.

DAJ-AE-190-15

De acuerdo con la normativa, doctrina y jurisprudencia aquí analizadas, se desprende en efecto que la contratación a plazo fijo puede darse inclusive en aquellos casos en que las actividades de la empresa sean permanentes u ordinarias, cuando la actividad requiere de preparación técnica especial, por disposición expresa del artículo 27 del Código de Trabajo. Sobre la prórroga de los contratos a plazo que requieren preparación técnica especializada, esta Dirección entiende que la normativa permite la prórroga de los contratos en esas condiciones, y al no establecer la misma norma las veces en las que se puede prorrogar ni la prohibición de hacerlo varias veces, no podemos establecer nosotros un límite por interpretación, pues no es dable distinguir donde la ley no lo hace.

Tipos de contratos:
Indemnización por finalización anticipada de contrato por tiempo determinado.

DAJ-AE-143-15

Ver además:

DAJ-AE-132-15

La norma anterior prevé la posibilidad de que, los contratos estipulados por obra determinada o a plazo fijo concluyan antes de la terminación de la obra o del plazo por el cual se contrató, sin embargo el patrono deberá pagar una indemnización por ese rompimiento anticipado. Dicha indemnización se otorga en razón del período de duración de la relación laboral, al momento de su término, veamos: Por un lado tenemos que si el contrato se pactó por un plazo inferior a seis meses o la obra por su naturaleza o importancia dura menos de esos seis meses, la indemnización debe ser de 1 día de salario por cada 7 días laborados o fracción menor cuando no llegue a esos 7 días, imponiéndose un mínimo de 3 días de

salario. Por otro lado tenemos el caso de contratos estipulados por más de seis meses o la obra que, por su naturaleza deba durar esos seis meses, se paga de igual forma 1 día de salario por cada 7 días laborados, pero nunca menos de 22 días de salario.

**Tipos de contratos:
Indemnización que
procede al finalizar
contrato por tiempo
determinado.**

DAJ-AER-OFP-172-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-134-2018

DAJ-AE-250-16

DAJ-AE-211-15

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 casos de contratos a plazo fijo, 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, sin motivo alguno; pero si el contrato llega a su término normalmente, solamente procede el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales. Por su parte en los contratos por tiempo indefinido, al darse el rompimiento de la relación laboral sin justa causa, el trabajador tendrá derecho, de acuerdo con el tiempo laborado, al pago del preaviso y auxilio de cesantía en los términos que indican los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, así como al pago de las vacaciones y aguinaldo proporcionales.

CONVENCIONES COLECTIVAS

**Acciones de
inconstitucionalidad
contra convenciones
colectivas:**

Alcance.

DAJ-AER-OFP-356-2018

Dentro de este razonamiento, las resoluciones de la Sala Constitucional que decidan acciones de inconstitucionalidad contra artículos de convenciones colectivas determinadas o específicas, tendrán su rango de acción o efecto único sobre esa convención colectiva y sobre el grupo de personas cubiertas por ella; la vinculación erga omnes está limitada en estos casos, a la cobertura espacial que la misma norma convencional tiene. De esta manera, sería improcedente ampliar los efectos de una acción de inconstitucionalidad resuelta sobre artículos de una convención colectiva específica, a otras personas no cubiertas por aquélla, pues además de lo que nos dice el artículo 55 citado, es un hecho cierto que cada convención colectiva es negociada de manera individual entre Sindicato y patrono, y dentro de esas negociaciones no solo se pactan los beneficios y demás regulaciones que las partes acuerden, sino también el ámbito de cobertura, siendo esta última en conjunto con lo dispuesto por el Código de Trabajo, la que determina la aplicación real de lo negociado.

**Cláusulas de
ultraactividad o de
extensión:**

Vigencia.

DAJ-AER-OFP-267-2018

Ver además:

En estricto apego a la buena fe como elemento fundamental dentro del proceso negocial, esta Dirección es del criterio de que es legalmente posible que se mantenga la vigencia de la cláusula de extensión pactada por las partes (cuando esta exista) y por ende la aplicación de la convención colectiva, en el tanto se estén llevando a cabo las negociaciones para la nueva convención colectiva, es decir siempre que en ambas partes exista

DAJ-AER-OFP-30-2018 el “animus negotiandi”. Sin embargo, en caso de que cesen las negociaciones correspondientes; esta cláusula de extensión no se mantendrá incólume de manera indefinida, sino que será de aplicación lo dispuesto por el inciso d) del artículo 56 del Código de Trabajo, el cual prevé que si transcurrido el plazo de 30 días no se hubiere llegado a un acuerdo en el proceso de negociación, origina el derecho para que cualquiera de las partes pueda acudir a la justicia laboral a dilucidar los puntos en discordia.

DAJ-AER-OFP-158-2017

DAJ-AER-OFP-102-17

Conceptualización de las convenciones colectivas.

DAJ-AER-OFP-267-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-252-2018
DAJ-AER-OFP-47-2018

Dada la importancia que sobre éste tienen las generalidades existentes en la figura de las convenciones Colectivas, resulta de mérito estudiar de manera sucinta el valor normativo que posee este elemento, debiéndose recordar en primer momento que su aplicación y viabilidad posee un fundamento supralegal recogido en el artículo 62 de la Constitución Política, numeral que confiere “fuerza de ley” a las normas pactadas entre los patronos y sus trabajadores. De la lectura de las normas transcritas puede fácilmente concluirse que la figura de las convenciones colectivas se establece dentro de las relaciones de empleo, como un acuerdo que permite a las partes involucradas negociar elementos que van más allá de lo originalmente pactado, sea estableciendo nuevas reglas o modificando las ya existentes, dotando dichos cambios de un carácter vinculante.

Convenciones colectivas en el sector público.

DAJ-AER-OFP-274-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-177-2017

Dentro de las limitaciones presupuestarias que se tengan, y con el respeto al principio de legalidad, en el Sector Público las convenciones colectivas pueden perfectamente disponer beneficios adicionales a los funcionarios de la Institución que se trate, limitación que en el sector privado no existe y donde con más razón es posible aumentar los mínimos laborales a los trabajadores sin más límite que lo que el patrono decida otorgar según su propia decisión. La posibilidad de ampliar los derechos mínimos laborales no permite desde luego, que las partes puedan disponer a su antojo las disposiciones convencionales; el límite para las partes lo delimita la propia legislación, de ahí que no es posible negociar disposiciones contrarias a la ley formal.

Convenciones colectivas en el sector público:

Desaparición de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público.

DAJ-AER-OFP-178-2017

Entonces al existir una nueva norma que reúne e incluye de manera especial los mismos temas que regula el reglamento de marras, y que a su vez excluye la aplicación de la Comisión citada, somos del criterio que la intención del legislación fue precisamente derogar tácitamente esa figura. Por consiguiente, salvo mejor criterio de la Procuraduría General de la República, consideramos que la Comisión debe desaparecer a partir de la vigencia de la RPL, y como es lógico no podrá ejercer como “consultor” en los procesos de negociación consultiva que involucre instituciones públicas.

Convenciones colectivas en el sector público:
Funcionarios a quienes no les aplica una convención colectiva.
 DAJ-AER-OFP-274-2018

A nuestra consideración, en lo que se refiere al grupo de funcionarios cuyos puestos son claramente identificados, o bien, considerados de confianza, deben actualmente ser inhibidos de los beneficios de la convención colectiva, mientras ocupen dichos puestos. Se desprende entonces de las normas supra, que lo dispuesto por aquel Reglamento para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, se viene a institucionalizar casi con igual contenido, en la Ley Nº 9343, Reforma Procesal Laboral, que modifica el Código de Trabajo, por lo que podemos concluir en este sentido, que antes y después de la Reforma Procesal Laboral, ya había un grupo de personas trabajadoras del Sector Público, que estaban inhibidas de ser beneficiadas de la convención colectiva.

Denuncia de una convención colectiva.

DAJ-AER-OFP-346-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-267-2018
 DAJ-AER-OFP-252-2018
 DAJ-AER-OFP-143-2018

La denuncia en el ámbito del derecho colectivo, se refiere a la comunicación que una de las partes que negociaron la convención colectiva vigente (Sindicato o Parte Patronal), le hace a la otra, con la intención de negociar una nueva convención colectiva, o reformar todos o algunos de los artículos de ésta. El efecto inmediato de la denuncia, es que la convención denunciada fenece, pues no opera la prórroga automática que solamente está dispuesta en caso de que ninguna de las partes denuncie la convención colectiva en tiempo. Debido a este efecto fatal, es de suma importancia que esa denuncia se apegue al ordenamiento jurídico y se respete la formalidad que legalmente está prevista para este acto tan trascendental en la vida de las convenciones colectivas.

Denuncia de una convención colectiva:
Denuncia realizada incorrectamente mantiene vigente la convención.

DAJ-AE-009-16
 Ver además:
 DAJ-AE-059-15

De esta forma puede concluirse, que la denuncia no fue comunicada en tiempo, por cuanto se hace con menos del mes de anticipación que disponen tanto el artículo 64 de la Convención, como el artículo 58 del Código de Trabajo. De igual modo, tampoco fue presentada ante el Departamento de Relaciones de Trabajo, copia de la denuncia, antes de que se iniciara el transcurso del mes. En consecuencia, la convención colectiva continua vigente en su totalidad, ya que se tiene por prorrogada su vigencia al no haber sido denunciada en tiempo.

Denuncia de una convención colectiva:
Imposibilidad de denunciar una convención si no se reúnen los requisitos para hacerlo.
 DAJ-AER-OFP-144-2017

Debe tenerse en cuenta que al revisar la norma que regula este punto (artículo 58 del Código de Trabajo), resulta claro desde nuestra perspectiva que las partes negociantes de una Convención Colectiva (patrono y sindicato) que no reúnan posteriormente los requisitos para efectuar la denuncia de la misma, no podrán efectuar el acto como tal. Esto provoca que, al no ser denunciada la Convención, ésta se prorrogará automáticamente por un período máximo de 3 años, es decir, se mantendrá vigente, hasta tanto alguna de las partes que sí reúna los

requisitos estipulados por imperativo legal, tenga interés en hacerlo. Somos de la convicción que el texto de la norma no permite otro tipo de interpretación, que autorice otra posibilidad de acción.

**Denuncia de una
convención colectiva:
Imposibilidad de
retirar la denuncia una
vez ha sido
debidamente
presentada.**
DAJ-AE-088-16

De acuerdo con el análisis que se expone sobre la regulación del instituto de la denuncia, tenemos claro que si la gestión de denuncia cumple con los requisitos establecidos por el artículo 58 del Código de Trabajo, la misma cuenta con la eficacia jurídica, ocasionando con ello el fenecimiento de la convención colectiva. No hay sustento legal alguno, que justifique el retiro de una gestión de denuncia, cuya eficacia jurídica ha sido constatada, con el cumplimiento de todos los requisitos legales establecidos por la legislación, y cuyos efectos jurídicos ya han sido dados, como lo es en este caso el fenecimiento.

**Denuncia de una
convención colectiva:
Legitimados para
denunciar una
convención colectiva.**
DAJ-AER-OFP-071-17

De la disposición transcrita y avocándonos a la literalidad de la norma, se puede deducir que la denuncia a una convención colectiva puede realizarse únicamente por las partes que la suscribieron. En este sentido no consideramos que haya forma de interpretar algo diferente, que pueda dar lugar para pensar que ante el surgimiento posterior de otro sindicato que evidentemente no estuvo presente en la negociación y su firma, éste pudiera estar legitimado para denunciarla, a pesar de que en la actualidad sea el Sindicato que tenga mayoría de afiliados. En consecuencia concluimos, que la Denuncia de una Convención Colectiva necesariamente debe hacerla el Patrono, o el sindicato que la suscribió en su oportunidad y cumpliendo con el porcentaje estipulado en la norma supra citada, es decir con el 60% de la totalidad de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que la hubieran celebrado.

**Denuncia de una
convención colectiva:
Posibilidad de
establecer
disposiciones
especiales para la
denuncia.**
DAJ-AER-OFP-053-17

De todo lo dicho anteriormente, lo importante es lo que las partes convienen libremente, dentro del principio de buena fe negocial. Lo anterior ya que en la consulta analizada; las partes negociaron establecer dos meses para la denuncia y además que se tiene que denunciar dicha Convención en forma conjunta, estas disposiciones, aunque son diferentes a lo que establece el Código de Trabajo, en virtud del Principio en mención son válidas, especialmente porque son el reflejo de su voluntad en la negociación. La norma de la convención colectiva contiene disposiciones especiales respecto a la denuncia, y aunque establece diferentes plazos y procedimiento, debe entenderse que el texto aprobado fue producto del consenso al que llegaron las partes cuando negociaron la convención colectiva, todo dentro del principio de autonomía colectiva de las partes. Por ello debe respetarse la convención colectiva.

**Denuncia de una
convención colectiva:
Potestad para
denunciar convención
colectiva municipal
corresponde al
Alcalde.**
DAJ-AER-OFP-170-2017

Con vista en lo anterior, pareciera que las atribuciones y competencias del Alcalde, con relación a su potestad de fijar las condiciones de trabajo, aunado a que es el encargado de elaborar los presupuestos y le corresponde la ejecución de gastos fijos como los salarios del personal, lo habilitan para tener plena competencia para suscribir una convención colectiva de trabajo y por lo tanto para denunciarlo y que con esto, el Departamento de Relaciones de Trabajo proceda con el estudio para su homologación o para su denuncia; solo con la firma de éste. Si la aplicación requiere de una aprobación anterior o posterior del Concejo y de la propia Contraloría, estos elementos inciden sobre la validez o eficacia del instrumento, pero no sobre el proceso que hace este Ministerio, pues este es un procedimiento independiente y autónomo.

**Homologación de
convención colectiva:
Alcance del trámite de
homologación.**
DAJ-AER-OFP-101-17
Ver además:
DAJ-AER-OFP-274-2018
DAJ-AE-338-16

De interés para lo requerido, la homologación es la revisión administrativa para que el instrumento adquiera eficacia –no validez- y se realiza para garantizar que el mismo no contraríe la normativa laboral. Un criterio vigente del año 2010 de esta Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ-D-192-2010, del 06 de octubre de 2010), señala que esa revisión debe versar sobre los mínimos laborales, de manera que, si las cláusulas no violentan esos mínimos, el instrumento puede ser homologado, y que cualquier revisión oficiosa es contraria al principio de legalidad.

**Homologación de
convención colectiva:
Homologación en el
sector público a partir
de la RPL.**
DAJ-AER-OFP-205-2017

Por lo tanto, es nuestro criterio y se desprende del estudio de ambos artículos que la competencia que por ley se establece en el artículo 57 del Código de Trabajo respecto a la homologación en el entendido que es la revisión administrativa para que el instrumento adquiera eficacia y no validez y que se realiza para garantizar que el mismo no contraríe la normativa laboral, se mantiene, siendo así que más bien se viene a complementar y a darle refuerzo con lo establecido en el numeral 704. Incluso es novedad en el texto de la norma al introducir plazos para resolver, toda vez que si no se cumple la aprobación de la convención colectiva por parte de la Administración al término un mes, es aquí que operaría el silencio administrativo positivo, por lo que la convención colectiva se tendrá por aprobada.

**Homologación de
convención colectiva:
Imposibilidad de
aplicar criterio de la
Sala Constitucional
para denegar
homologación.**
DAJ-AER-OFP-344-2018

En este sentido, y con el fin de atender su consulta respecto a si Relaciones de Trabajo puede en el acto de homologación de convenciones colectivas que incluyan cesantías negociadas por 12 o más años, prevenir para que se ajuste a 12 años. Asimismo, si en caso de que no se ajusten a dicho tope legal, es facultad del citado Departamento, dejar sin homologar los artículos que contravengan los parámetros fijados. Para ambas preguntas la respuesta es negativa, cualquier actuación de este Ministerio incluyendo al Departamento de Relaciones de Trabajo, debe ajustarse a la legalidad, y siendo que lo sugerido es aplicar un nuevo criterio de la Sala Constitucional

dictado para una convención colectiva específica, no es procedente ampliar el efecto erga omnes a trámites de homologación de nuevas convenciones colectivas, pues como se indicó líneas atrás, esa vinculancia erga omnes debe entenderse de aplicación restringida a las partes que indica el artículo 55 del Código de Trabajo.

Homologación de convención colectiva:

Obligatoriedad del trámite de homologación.

DAJ-AER-OFP-120-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-30-2018

Es decir, para que una convención colectiva (pública o privada) sea vigente debe contar con la homologación por parte del Departamento de Relaciones de Trabajo de este Ministerio. La homologación no se trata de una aprobación administrativa, pues esto redundaría en una violación a los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo; más bien se trata de un examen de mínimos laborales específicamente a cargo del Departamento de Relaciones de Trabajo.

Homologación de convención colectiva:

Proceso de lesividad para anular acto de homologación.

DAJ-AER-OFP-274-2018

La lesividad será entonces el procedimiento administrativo que debe seguirse, cuando la homologación de una convención colectiva se haya dictado con inobservancia de que alguna de las cláusulas de ese instrumento colectivo era contraria al Código de Trabajo o a leyes ordinarias vigentes. La nulidad será solamente sobre la homologación del artículo que se cuestiona, y no sobre toda la convención colectiva, pues la norma que es contraria a la ley es una en específico y no todo el texto convencional.

Límites de convenciones

colectivas:

Imposibilidad de incluir disposiciones contrarias a la ley.

DAJ-AER-OFP-274-2018

La posibilidad de ampliar los derechos mínimos laborales no permite desde luego, que las partes puedan disponer a su antojo las disposiciones convencionales; el límite para las partes lo delimita la propia legislación, de ahí que no es posible negociar disposiciones contrarias a la ley formal. A pesar de que la misma Constitución Política dispone que las convenciones colectivas tienen fuerza de ley, nos dice también que serán aquellas que se concierten “con arreglo a la Ley”. Compartiendo la jurisprudencia citada, esta Asesoría es del criterio, que las disposiciones de las convenciones colectivas no pueden establecer normas contrarias a la legislación ordinaria, podrán ampliar derechos mínimos que contiene la Ley, pero no es dable disponer en contra de cuestiones específicas reguladas por ley.

Naturaleza jurídica de las convenciones

colectivas.

DAJ-AER-OFP-65-2018

Dejando claro el rango constitucional y superior que tiene una convención colectiva sobre las partes que la suscribieron, tienen éstas la obligación de respetarla y aplicarla a plenitud. Las convenciones colectivas son ley entre las partes y se deben aplicar por igual a los trabajadores que ésta cubre, por lo que si en su desarrollo normativo se regula el punto que se encuentra en discusión, no es necesario acudir a normas supletorias o complementarias, ya que como hemos visto las regulaciones convenidas

en ésta, están por encima de leyes generales como por ejemplo el Código Municipal o el Código de Trabajo, dejando claro que siempre y cuando no contravengan de manera ilegal esas y otras normas.

**Negociación a la baja:
Superación de la teoría
de la incorporación.**

DAJ-AER-OFP-267-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-143-2018

DAJ-AER-OFP-30-2018

DAJ-AER-OFP-358-2017

Es necesario reiterar que dentro de la nueva posición doctrinaria y jurisprudencial, resulta inaplicable la teoría de la incorporación de los derechos laborales originados en la convención colectiva denunciada a los contratos de trabajo, pues estos desaparecen desde el momento de la denuncia, no pudiendo alegarse derechos adquiridos o mantenimiento de esas cláusulas normativas, en virtud de que esa posición doctrinaria ha quedado superada desde hace varios años con la jurisprudencia, fuente de derecho que plantea la nueva tesis de autonomía de la voluntad de las partes y la temporalidad de las convenciones colectivas, entre otros argumentos. La pérdida de vigencia de la convención colectiva implica la desaparición de las cláusulas normativas de la misma, por lo que todos los derechos cuyo origen sean la convención colectiva, han desaparecido por la falta de vigencia de la misma, cualquier conflicto relacionado con este tema, deberán someterlo como se le dijo anteriormente, a los Tribunales de Justicia. Se reitera los pronunciamientos emitidos sobre la materia expuesta.

**Negociación de
convenciones
colectivas:
Imposibilidad de
recusar
representantes
designados para la
negociación.**

DAJ-AE-036-16

Debe tenerse claro que únicamente la parte que lo haya designado podrá tomar la determinación de sustituirlo, sin que la contra parte pueda tener injerencia en dicha decisión, pues sería intervenir en la autonomía y libertad de la parte patronal. Esto quiere decir que, en criterio de esta Dirección, al no existir legalmente la figura de la recusación para destituir a un representante en la negociación de una convención colectiva, no se puede utilizar dicho instituto para su remoción. Por lo que en este caso únicamente podrá manifestarle su preocupación a la parte patronal que designó al representante en cuestión, para que éste valore su sustitución. Siendo enteramente competencia del patrono sustituir a dicho representante o bien mantenerlo en la negociación si así lo decide.

**Negociación de
convenciones
colectivas:
Imposibilidad de
negociar con un
sindicato distinto al
que firmó la
convención mientras
esté vigente.**

DAJ-AE-071-15

Con relación a su consulta, es claro que el sindicato firmante ostenta la titularidad de ciertos derechos, solo por el hecho de haber firmado la convención colectiva. Ninguna otra organización puede tomarse para sí esos derechos, ni mucho menos la Administración Municipal puede unilateralmente decidir a cuál organización los otorga. Hasta que la actual convención colectiva esté vigente, la organización sindical legitimada para negociar salarialmente es la que firmó la convención colectiva. No es motivo o causa suficiente para separarla o apartarla que no tenga afiliación sindical en este momento.

Negociación de convenciones colectivas:
Legitimidad o titularidad para negociar una convención colectiva.

DAJ-AER-OFP-346-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-252-2018

DAJ-AE-059-15

El artículo 696 del Reglamento remite al numeral 56 del Código de Trabajo, a efectos de determinar la legitimación sindical para negociar y a la correlativa obligación patronal de sentarse en la mesa de negociación. Obsérvese que la norma del artículo 696, se refiere a la presencia de varios sindicatos, aclarando que, si no alcanzaren acuerdo entre ellos para negociar en forma conjunta, la institución negociará con el que tenga mayor cantidad de afiliados, salvo que se trate de sindicatos gremiales o de oficio, con los que se negociará de forma independiente. Además, la norma -como una innovación que presenta la reciente reforma al Código de Trabajo- señala claramente que, el Departamento de Organizaciones Sociales de este Ministerio, tendrá la potestad de emitir una certificación con un año de validez que determinará cual es el sindicato de mayor representatividad dentro de una pluralidad de sindicatos.

Negociación de convenciones colectivas:
Momento en que debe cumplirse con el porcentaje de afiliación mínima.

DAJ-AE-224-16

Ver además:

DAJ-AE-100-16

Es criterio de esta Dirección, que el mismo artículo 56 supra citado establece dicho requisito de afiliación mínima para el momento de la solicitud de negociación, que es cuando surge para el patrono la obligación de negociar. Interpretando de forma literal esta afirmación, se desprende con total claridad que el requisito del porcentaje de afiliación mínimo se verifica al momento de la solicitud de negociación. Dentro de la normativa del Código de Trabajo no se regula expresamente el tiempo durante el cual el Sindicato deba mantener sindicalizados al menos más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa. Es decir, no se encuentra contemplada en la legislación la obligación de que, durante todo el proceso negocial se mantenga la afiliación de al menos una tercera parte de los trabajadores.

Negociación de convenciones colectivas:
Negociación colectiva cuando hay presencia de varios sindicatos.

DAJ-AER-OFP-214-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-148-2018

Por ende, de acuerdo con lo estipulado en el inciso c) del artículo 56 del Código de Trabajo, cuando nos encontramos ante un caso como el que nos ocupa, sea el de una institución donde se emplean trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, pueden darse dos supuestos independientes y excluyentes entre sí: a) Que exista acuerdo entre el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios y por ende la convención colectiva se celebre con todos ellos. b) Que no exista acuerdo, lo que facultará al sindicato correspondiente a cada profesión u oficio para exigir que se celebre una convención colectiva con él. En conclusión, independientemente de la representación gremial que tengan ambos Sindicatos podrán negociar temas referentes al gremio que corresponda, sea de forma conjunta si logran acordar una agenda común o separadamente si no existe consenso entre ambos.

- Negociación de convenciones colectivas:**
Sector municipal.
DAJ-AER-OFP-141-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-357-2017
- En este sentido, siendo el alcalde y el Consejo Municipal quienes comparten la Jerarquía Institucional -porque cada uno tiene funciones legalmente establecidas, pero ninguno es subordinado del otro-, esa Comisión de alto nivel que menciona el artículo 698 del Código de Trabajo, debe ser escogida por ambas autoridades municipales. En este sentido, por ser el tema de la negociación colectiva un asunto de naturaleza laboral cuyo encargado legal es el alcalde, lo más recomendable es que sea éste quien elija a las personas que considere más aptas para la negociación y que además él mismo sea parte de ese equipo junto con los demás miembros que el Consejo Municipal decida asignar a esta Comisión. La diferencia con la reforma laboral supra analizada y la normativa anterior es que antes de la Reforma Procesal Laboral, el alcalde podía negociar la convención colectiva en solitario con el Sindicato titular de la convención colectiva, ahora, no lo puede hacer solo, requiere que esa negociación se haga con la “Comisión del más alto nivel” escogida, como se dijo, por las Jerarquías -entiéndase alcalde y Consejo Municipal-.
- Negociación de convenciones colectivas:**
Obligación de negociar cuando hay una tercera parte de trabajadores sindicalizados.
DAJ-AE-085-15
- En términos generales, la norma exige la negociación colectiva para el patrono, cuando más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa se encuentren sindicalizados y manifiesten su deseo de suscribir una convención colectiva. Es decir, la tercera parte dicha se calculará sobre la totalidad de trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o bien en el centro de producción determinado, según corresponda. De esta manera, es necesario que el sindicato cuente con al menos una tercera parte de los trabajadores sindicalizados, no un 30% como se indica en su consulta.
- Negociación de convenciones colectivas:**
Negociación conjunta entre sindicato mayoritario y minoritario.
DAJ-AE-149-15
- Con base en esta exposición, bajo las circunstancias que expone y de lo que se desprende de los documentos presentados, le indicamos que la participación de un segundo sindicato, minoritario en representación, en el proceso de negociación colectiva, no depende del aval de este Ministerio de Trabajo, ni de una decisión administrativa de la Administración Municipal, sino de la decisión voluntaria y libre del sindicato mayoritario. Si este acuerda y decide lo anterior, no vemos ningún inconveniente desde el punto de vista legal en que ambas organizaciones participen en el proceso de negociación de una convención colectiva.
- Negociación de convenciones colectivas:**
Posibilidad de negociación de convención gremial.
- Entonces, si el Sindicato minoritario, el cual como hemos indicado debe estar inscrito como un sindicato gremial, no logra ponerse de acuerdo con el Sindicato mayoritario, (el cual repetimos lo podría hacer según el artículo 696 del Código de Trabajo) para negociar una nueva convención colectiva luego de denunciada la anterior, tiene la posibilidad legal de exigir la negociación y suscripción de una nueva convención colectiva que cubra de

DAJ-AER-OFPP-214-2018 Ver además:
DAJ-AER-OFPP-140-2018
DAJ-AER-OFPP-358-2017
DAJ-AER-OFPP-283-2017

manera particular a sus agremiados. En conclusión, independientemente de la representación gremial que tengan ambos Sindicatos podrán negociar temas referentes al gremio que corresponda, sea de forma conjunta si logran acordar una agenda común o separadamente si no existe consenso entre ambos.

Negociación de convenciones colectivas:
Determinación de sindicato legitimado por parte del MTSS.
DAJ-AER-OFPP-232-2017

Por su parte, el artículo 699 del Código de Trabajo vigente estatuye que, ante conflicto en la determinación de la legitimación sindical para negociar y firmar una convención colectiva, el jerarca institucional o las organizaciones sindicales interesadas, pueden solicitar al Ministerio de Trabajo que designe al sindicato legitimado, con arreglo al artículo 56 del Código de Trabajo y lo regulado en el Capítulo Tercero del mismo Código, regulación que reafirma la participación que tendrá el Departamento de Organizaciones Sociales en la labor certificadora antes mencionada, inclusive en caso de ser necesario la norma le otorga la potestad al funcionario designado de apersonarse al centro de trabajo para realizar un estudio de membresía de cada uno de los sindicatos interesados en negociar una convención colectiva, a efecto de poder revisar las planillas y los reportes de afiliación de los trabajadores, aclarando que dicha revisión tomará en cuenta los datos que consten al momento de efectuada la solicitud de negociación.

Negociación de convenciones colectivas:
Posibilidad de negociar con otro sindicato ante denuncia de convención.
DAJ-AER-OFPP-171-2017

Mientras se mantiene vigente la convención colectiva, no puede incluirse en ninguna negociación, a ninguna otra organización sindical que no sea la suscribiente, aun cuando el sindicato suscribiente no cuente actualmente con la representación necesaria. Si se llegara hacer efectiva la Denuncia de la convención colectiva, esta llegaría a su fenecimiento, lo que significa que, si el sindicato suscribiente, tuviera la intención de renegociar una nueva convención colectiva, tendría que contar con más de la tercera parte de los trabajadores sindicalizados, o bien, con la mitad más uno, según lo analizado de los artículos 56 y 370 del Código de Trabajo. De lo contrario tendría que negociar la el sindicato que represente la mayoría. De igual forma si otro sindicato tuviera la intención de negociar, una vez fenecida la convención vigente, se estaría hablando de una nueva negociación de una convención colectiva, en cuyo caso, tendrá que demostrar la titularidad de representación necesaria de más de la tercera parte de los trabajadores sindicalizado o bien, la mitad más uno.

Obligatoriedad de cumplimiento:
Imposibilidad de aplicar Reglamento Autónomo de

Si partimos de la jerarquía de las normas, un reglamento autónomo de servicios, al tratarse de una norma que es de rango inferior al de una convención colectiva que tiene fuerza de ley, diríamos que no puede tener el efecto de modificar el contenido de esta última. Pero si además acudiendo a las fuentes del derecho del trabajo y la regla de la norma más

Servicios por encima de convención. favorable, y al de la costumbre, debemos concluir necesariamente que lo modificado por el Reglamento no tendría efecto alguno si la modificación establece una aplicación menos favorable para los trabajadores.

DAJ-AE-244-15

**Obligatoriedad de cumplimiento:
Imposibilidad de desaplicar unilateralmente convención.**

DAJ-AE-373-16

Ver además:

DAJ-AE-069-15

DAJ-AE-056-15

Si la convención colectiva en su totalidad o en alguna de sus normas adolece de algún vicio que pueda provocar su ilegalidad o inconstitucionalidad, el interesado debe promover los procedimientos administrativos pertinentes (lesividad o nulidad absoluta evidente y manifiesta), judiciales (ordinarios laborales) o a través de los recursos constitucionales, en especial la acción de inconstitucionalidad. Sin perjuicio de recurrir al mecanismo normal de pérdida de vigencia que es la denuncia, de acuerdo a los requisitos del artículo 58 del Código de Trabajo. Lo que se desprende de estas precisiones es que la convención debe aplicarse, aun cuando existan elementos para dudar de la legalidad o constitucionalidad, sin permitirse la desaplicación oficiosa. Lo que resultaría inaceptable desde el punto de vista jurídico laboral, es que se desaplique de oficio o que se aplique una disposición distinta a la convencionalmente negociada, lo cual redundaría en un incumplimiento de la convención colectiva.

**Obligatoriedad de cumplimiento:
Obligación de aplicar beneficios reconocidos por costumbre a los trabajadores futuros.**

DAJ-AE-113-15

Entonces tenemos que el acuerdo mediante el cual se obligaron las partes y genera una convención con fuerza de ley, se debe seguir aplicando para los trabajadores que han gozado de mejores condiciones y los que otorga la ley pero que igualmente se deberán aplicar, conforme al artículo 78 de la Convención Colectiva a los trabajadores que laboran actualmente como a los que lo harán en un futuro, por cuanto la convención es ley entre las partes y lo acordado se aplica en comunión con el artículo 55 incisos c) del Código de Trabajo.

**Obligatoriedad de cumplimiento:
Obligatoriedad de respetar negociación salarial que establece la convención.**

DAJ-AE-257-15

En razón de lo anterior, lo procedente sería que la Municipalidad rectifique sus actuaciones, para que en adelante sigan cumpliendo con lo dispuesto por la Convención Colectiva acordada con el Sindicato, es decir, llevando a cabo las negociaciones para la fijación de los reajustes salariales, en acuerdo con el Sindicato, salvo que de alguna forma se demuestre que la fijación establecida hasta el momento bajo la recomendación de la Unión de Gobiernos Locales resulte más beneficiosa para los trabajadores, lo cual pareciera no ser muy posible, dado que se rigen por las mismas políticas de regulación, al basar la fijación de los reajustes salariales en el Índice de Precios al Consumidor.

Reformas a una convención colectiva:

Debe recordar que la convención colectiva es ley entre las partes (artículo 55 del Código de Trabajo), de manera que no debe desaplicarse de oficio o unilateralmente por alguna de las partes firmantes. Si la convención no

Necesidad de acuerdo para modificación de convención.
DAJ-AE-026-15

pierde vigencia por su forma normal que es la denuncia, existe la posibilidad de modificarla o reformarla por acuerdo de partes, incluso denunciarla parcialmente en aquellos artículos que requieran algún cambio, pero nunca desaplicarla oficiosamente, como se indicó antes.

Vigencia de una convención:
Consecuencias de la pérdida de vigencia de convención.
DAJ-AER-OFP-206-2018

Con relación a este tema, resulta vital hacer alusión al pronunciamiento emitido por esta Dirección Jurídica mediante el oficio número DAJ-D-092-08-2015 del 04 de agosto del 2015, en el cual se adopta la nueva tendencia jurisprudencial en cuanto a que la autonomía de negociación colectiva entre la representación trabajadora (sindicato) y la representación patronal debe ser libre, voluntaria y sana dentro del concepto de buena fe, al punto de permitirles disminuir beneficios, mantener beneficios o bien mejorar derechos y condiciones laborales, todo en un marco de visión y valoración socioeconómica de la Empresa o la Institución Pública que figure como patrono, lo que permite que los derechos o beneficios logrados y plasmados en una convención colectiva NO tengan carácter de derecho adquirido o situación jurídica consolidada, es decir pueden terminar si la convención pierde vigencia o bien que se puedan suprimir en cada nueva negociación. Es nuestro criterio que los derechos o beneficios establecidos a partir de una convención colectiva que ha perdido su vigencia de igual manera pierden su efecto de aplicación para todos los trabajadores.

Vigencia de una convención:
Improcedencia de que rijan dos convenciones con regulaciones para un mismo gremio.
DAJ-AE-304-15

Tal y como se señaló no es procedente mantener dos convenciones colectivas regulando la misma materia para el mismo gremio; de manera que si la convención colectiva vigente contiene un capítulo exclusivo para los bomberos, lo procedente es acordar con UPINS la exclusión del capítulo que regula a los bomberos de la convención colectiva vigente entre INS y UPINS, aclarando que es de suponer que esta nueva negociación no será inferior a la actual y regulará de manera especial asuntos de relevancia para el personal del Cuerpo de Bomberos.

Vigencia de una convención:
Momento en que entra en vigencia una convención.
DAJ-AER-OFP-346-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-252-2018
DAJ-AER-OFP-47-2018
DAJ-AE-007-16

De acuerdo con la doctrina, legislación y jurisprudencia citadas, es criterio de esta Dirección, que la convención colectiva entra en vigencia a partir de la fecha que las partes indicaron expresamente en el texto de la convención, y en defecto de disposición expresa sobre su fecha de rige, será a partir de la fecha que el Departamento de Relaciones de Trabajo emite la resolución de homologación de la misma. De acuerdo con el criterio reiterado de la Sala Segunda, aunque la homologación sea el acto formal que le otorga vigencia legal a la convención colectiva (sólo en caso de que las partes no hubieran fijado otra fecha expresamente), esto no impide que se retrotraigan los efectos de la convención hasta la fecha de la firma, cuando las partes indicaron que la vigencia era a partir de ésta,

de lo contrario deberá entenderse que la convención está vigente hasta que Relaciones de Trabajo homologue el documento convencional.

Vigencia de una convención:
Pérdida de vigencia de convención colectiva por denuncia.

DAJ-AER-OFP-158-2017

Ver además:

DAJ-AE-271-15

Partiendo que la denuncia es la forma normal y legal de poner fin a una convención colectiva, el efecto inmediato es la pérdida de vigencia de ese instrumento, sin perjuicio de que, en la práctica, existan las llamadas “denuncias parciales”, que vienen a ser una especie de “comunicación” o solicitud de una de las partes, con el fin de modificar o reformar determinados artículos, sin que ello signifique que el acuerdo original pierde vigencia como un todo. Otra práctica introducida en muchos instrumentos convencionales es la denominada “cláusula de extensión”, según la cual mientras se negocia la siguiente convención colectiva, las cláusulas de la denunciada mantienen su vigencia para todos los efectos.

COOPERATIVAS

Actas:
Inexistencia de obligación de sellar y autorizar libros de actas.
DAJ-AER-OFP-253-2017

En razón de lo expuesto, vemos que la práctica realizada hasta el momento por parte del Ministerio de autorizar y sellar libros de asociaciones cooperativas, ha estado ligada posiblemente al hecho de que se trata de una obligación impuesta por ley en el caso de las organizaciones sindicales y por decreto en el caso de las asociaciones solidaristas, pero, en efecto, no hay sustento jurídico para seguirlo haciendo respecto de las asociaciones cooperativas. Conforme al principio de legalidad, la Administración Pública no puede actuar por autoridad propia, sino que ejecutando el contenido de la ley. En este sentido, siendo que la autorización de libros de las asociaciones no tiene contenido jurídico, el Departamento no se encuentra facultado para seguirlo haciendo.

Competencia del Ministerio de Trabajo:
Incompetencia para definir requisitos de inscripción cooperativas extranjeras.
DAJ-AE-059-16

En razón de la normativa supra, podemos concluir en respuesta a lo señalado en su consulta sobre el “Deber que corresponde al departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el establecer cuáles deben ser los documentos, trámites y requisitos para analizar posibles inscripciones de cooperativas y otro tipo de organizaciones sociales domiciliadas en el extranjero.”, que la misma exhibe la imposibilidad doctrinal y legal, de adherirse a su iniciativa, por cuanto más bien establece esa responsabilidad para el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, por lo que el Departamento de Organizaciones Sociales no tendría competencia para establecer vía reglamento esos “documentos, trámites y requisitos”.

Homologación:

Conviene aclarar que este Ministerio cuando homologa una Reforma de Estatutos, a través del Departamento de Organizaciones Sociales, brinda un sello de eficacia al acuerdo de partes. Los alcances del acto

**Homologación de
reforma a estatutos de
cooperativas.**

DAJ-AER-OFP-076-17

Ver además:

DAJ-AER-OFP-063-17

administrativo de homologación de una reforma estatutaria se limitan a verificar 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 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. Es decir, siempre que la normativa no riña con lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, el Departamento de Organizaciones Sociales homologará la reforma estatutaria sometida a su estudio, respetando el acuerdo de voluntades que se plasman en dicho instrumento.

**Junta Directiva:
Paridad de género en
las Juntas Directivas
de Cooperativas.**

DAJ-AE-110-16

Con base en todo lo expuesto, esta instancia asesora llega a las siguientes conclusiones: 1- No existe norma legal alguna, que establezca ni por aplicación supletoria, la obligación para las asociaciones cooperativas, de garantizar la representación paritaria de ambos géneros, en las juntas directivas. 2- No existe norma legal alguna, que faculte al Departamento de Organizaciones Sociales, para exigir como requisito para la inscripción de las asociaciones cooperativas que, dentro de sus estatutos o normativas internas, se garantice la representación paritaria de ambos géneros, en las juntas directivas. 3- De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 8220, y de acuerdo con el Principio de Legalidad que nos rige al Sector Público, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no cuenta con facultades para emitir una Directriz que exija al Departamento de Organizaciones Sociales, para exigir como requisito para la inscripción de las asociaciones cooperativas, la garantía dentro de sus normativas internas, de representación paritaria en sus juntas directivas.

**Publicación de
estatutos:
Publicación de
reformas estatutarias
de una cooperativa.**

DAJ-AER-OFP-010-17

Ante lo estipulado en ésta norma y las importantes sanciones que se derivan de ella, no consideramos prudente para el caso específico que se solicite la publicación mediante edicto de las reformas estatutarias de una Cooperativa en el Diario Oficial La Gaceta para que las mismas puedan ser registradas y por ende tener efecto ante terceros, al igual que no consideramos prudente solicitar ninguna otra publicación de edictos que no esté expresamente prevista o contemplada en alguna ley, decreto ejecutivo o reglamento. Por lo tanto, siendo consecuentes con nuestro criterio, reconsideramos y disentimos de lo recomendado en el pronunciamiento DAJ-AE-131-2014, cuando se concluyó que por cuestiones de orden sería conveniente que se solicite la publicación por edicto por al menos una vez como un requisito para que se emita la certificación de personería de las nuevas cooperativas, pues el mismo no se encuentra contemplado o solicitado en ningún tipo de norma de manera expresa, y debemos ser congruentes con lo exigido por la Ley 8220 supra citada.

Registro de cooperativas:
Cancelación de asiento de inscripción en caso de disolución voluntaria.
 DAJ-AER-OFP-133-17

Como se puede observar en lo estipulado en las normas transcritas, además de la emisión de una sentencia de disolución de una cooperativa emitida por los Tribunales de Justicia, también existe la alternativa de que la asamblea general de socios pueda de manera voluntaria tomar la decisión de disolver la cooperativa, ambas alternativas son procedentes y viables, siendo las normas claras en cuanto a su procedencia. Lo cual nos hace ser del criterio de que, no existe ningún impedimento legal para que mediante alguna de estas dos posibilidades el DOS [Departamento de Organizaciones Sociales] pueda proceder a la cancelación del asiento de inscripción de una determinada asociación cooperativa.

COSTUMBRE LABORAL

Costumbre como fuente del Derecho.

DAJ-AE-123-16
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-222-2018

Nuestro Código de Trabajo se refiere a la costumbre en dos de sus artículos: en primer lugar tenemos el artículo 15, el cual la cita como fuente supletoria del derecho laboral y en segundo término el artículo 19, el cual la menciona como fuente principal cuando de establecer el contenido de las obligaciones del contrato de trabajo se trata. De esta manera, si la empresa tiene una conducta reiterada en el tiempo y aplicada a todos o un grupo de los trabajadores de la empresa, estamos en presencia de una costumbre, la cual generalmente otorga beneficios mayores que los estipulados en la propia ley, por lo que no sería posible su modificación unilateral pues con ello se violenta el principio general del Derecho del Trabajo, a menos que mediara el consentimiento de todos los trabajadores.

Eliminación o modificación de costumbres:
Costumbre de laborar menos del límite semanal.
 DAJ-AE-066-15

Bajo la tesis de los derechos adquiridos y la costumbre, por medio de los cuales se desprenden beneficios y se establecen condiciones de prestación de servicios respectivamente, la jornada del personal administrativo es de 40 horas semanales. Recuérdese que las 48 horas por semana es un máximo, no una cantidad que deba aplicarse necesariamente, por lo que es posible la existencia válida de jornadas semanales inferiores a ese máximo semanal, a las cuales se les denomina jornadas disminuidas. No es dable jurídicamente un cambio unilateral aumentando la jornada de trabajo si las personas trabajadoras no lo aceptan, así que la Administración de la Asociación está impedida de ejecutar el aumento solicitado.

Eliminación o modificación de costumbres:
Costumbres que crean condiciones más

De conformidad con lo anterior y aplicado en el caso concreto, le concedió al trabajador beneficios tales como los indicados, no podrá un nuevo representante patronal, ahora eliminar unilateralmente este beneficio, sería ilegal en virtud de que estaría violentando la regla “de la condición más beneficiosa para el trabajador la cual es parte esencial del principio

**beneficiosas para el
trabajador.**

DAJ-AER-OFP-159-2017

Ver además:

DAJ-AER-OFP-29-2018

DAJ-AE-225-16

protector que resulta fundamental en Derecho del Trabajo. Además, porque dicho beneficio se encuentra adherido al contrato de trabajo modificándolo y haciéndose parte integral de este, convirtiéndose este beneficio en lo que se conoce como “condición más beneficiosa” o popularmente llamado “derecho adquirido”.

**Eliminación o
modificación de
costumbres:
Reconocimiento de
beneficios de
convención colectiva
inaplicable por
costumbre.**

DAJ-AER-OFP-27-17

Es importante agregar que, una vez que se adquiere la costumbre de hacer pagos adelantados en forma reiterativa o como en el caso que se consulta; de pagar el auxilio de cesantía a quienes renuncian, (por Convención Colectiva) no puede dejar de realizar el pago por decisión unilateral, pues tal costumbre ya forma parte de los contratos de trabajo. Si el Sindicato, decidió seguir pagando el auxilio de cesantía de acuerdo a la Convención Colectiva y no a lo que establece el Código de Trabajo, para lo cual usted debe de tener un documento formal que así lo establezca o poder demostrar que se ha hecho de esta forma por costumbre, entonces en ese caso sí debería el Sindicato pagar la diferencia correspondiente a los 60 días de cesantía.

**Obligatoriedad de la
costumbre:
Costumbre de
aumentos a salarios
superiores al mínimo.**

DAJ-AER-OFP-079-17

Ver además:

DAJ-AE-061-15

Si una vez decretado el aumento de salarios mínimos el salario de la persona es superior al mínimo de su puesto, no existe obligación patronal de realizar aumento de salario en ningún porcentaje. Si ha existido “costumbre” -no ley- o sea la práctica reiterada del patrono de ejecutar un aumento salarial (en el porcentaje decretado o en cualquier otro) o la obligación viene de otra norma (reglamento interno, arreglo directo, convención colectiva o del mismo contrato individual de trabajo), aunque los salarios estuvieren por encima del monto mínimo decretado, es ineludible para el empleador la realización del aumento.

DERECHOS ADQUIRIDOS O CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Adelantos de cesantía.

DAJ-AE-195-15

Como no existe una norma legal que prohíba esta forma de reconocer el auxilio de cesantía, además de que supone la consolidación de un derecho inicialmente considerado una expectativa, es que ese pago sea anual o por periodos superiores, se convierte en un beneficio procedente con el ordenamiento jurídico laboral, que tiene como efecto adicional el rompimiento del tope de ocho periodos dispuesto legalmente. Esto por cuanto de conformidad con los artículos 15, 17 y 19 del Código de Trabajo, la costumbre de reconocer anualmente el auxilio de cesantía se incorpora al contrato individual de trabajo como una condición más beneficiosa de lo preceptuado en las normas laborales, que no puede ser eliminada ni modificada por la persona empleadora, de manera que deberá cumplir siempre con su pago hasta la finalización del contrato de trabajo.

Aumento salarial. Cuando los salarios de los trabajadores se encuentren sobre los mínimos fijados por ese Consejo, no existirá obligación para el patrono de incrementar dichos salarios. Esto es así, salvo que exista la costumbre reiterada del patrono de realizar aumentos salariales, aun en caso de que pague salarios superiores a los mínimos legales establecidos; toda vez que de conformidad con lo analizado en el tema de la costumbre, la práctica establecida en la empresa es reiterada, continua y permanente, por lo que la misma se ha incorporado a los contratos de trabajo convirtiéndose en una obligación para el patrono y un derecho para el trabajador.

DAJ-AE-241-15

Beneficio de alimentación. Así las cosas, sí el representante de la Embajada de Uruguay, ha venido realizando una práctica reiterada en el tiempo, como lo es el dar el almuerzo como un beneficio, esta práctica adquiere todas las características de una costumbre laboral, que se convierte en un derecho adquirido para el trabajador, imposibilitando que el patrono o representante de él pueda retirar ese beneficio por su propia voluntad. En el presente caso nos encontramos en presencia y aplicación de la regla de la condición más beneficiosa, toda vez que supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida, por lo que 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 resulta inoperante.

DAJ-AER-OPF-159-2017

Ver además:

DAJ-AER-OPF-084-17

DAJ-AE-297-15

Beneficio para estudios. En relación propiamente con los permisos o licencias de estudio es conveniente señalar que nuestra legislación laboral no contiene disposición alguna que obligue al patrono a conceder a sus trabajadores licencias con o sin goce de salario, para atender asuntos personales, dentro de los cuales pueden estar las licencias para estudio. Por lo cual, cuando en alguna empresa se otorga en forma general o particular a una sola persona, se trata de un acto voluntario patronal que genera derechos adquiridos a la persona (s) quien (es) recibe (n) el beneficio. Sin embargo resulta muy importante aclarar que dicho derecho deberá ser acorde a las condiciones en que se pactó el permiso inicialmente y no podrá el trabajador exigir más allá de lo aprobado voluntariamente por el trabajador. El patrono puede denegar condiciones para estudio más amplias que las otorgadas, siempre y cuando tenga razones y justificantes que demuestren afectación en la buena marcha de la empresa.

DAJ-AE-286-16

Espacio de parqueo en el sector público. El dictamen C-213-98 es el primero emitido sobre el tema del uso del parqueo institucional por parte de funcionarios públicos, de manera que representa la base del desarrollo posterior, dado que el criterio se

DAJ-AE-018-15 mantiene hasta hoy. Se destaca el uso de conceptos como bienes de dominio público, liberalidad patronal, realización del interés público, permiso de naturaleza precaria y tolerancia administrativa, para fundamentar que no viable considerar el uso de parqueo como un derecho adquirido o el deber de la Administración para continuar brindando un servicio de parqueo al personal. Con base en esta opinión jurídica, que se basa en una sentencia judicial, se concluye que el uso del parqueo institucional, no solo no es un derecho, sino que no cabe considerarlo como salario en especie, dada su naturaleza estrictamente gratuita y que no se encontraba regulado como tal en la normativa institucional.

Espacio de parqueo.

DAJ-AER-OPF-286-2018
Ver además:
DAJ-AE-227-16

En el presente caso, el uso del parqueo no es un derecho principal del contrato de trabajo, sino un beneficio unilateral, que, de acuerdo al Poder de Dirección del patrono, este le concede al trabajador y que podría modificar, siempre que no le cause perjuicio al trabajador que viene recibiendo dicho beneficio, en cuyo caso el trabajador está obligado a demostrar el perjuicio. De conformidad con lo anterior, si la empresa le concedió a un trabajador en específico el estacionamiento para su vehículo, no podrá ahora eliminar unilateralmente este beneficio, sería ilegal en virtud de que estaría violentando la regla “de la condición más beneficiosa para el trabajador”. Además, porque dichos beneficios o incentivos se encuentran adheridos al contrato de trabajo modificándolo y haciéndose parte integral de este, convirtiéndose este beneficio en lo que se conoce como “condición más beneficiosa”.

Exención de obligación de marcar entrada y salida.

DAJ-AE-107-2015

Si en la Institución o empresa para la que usted labora ha acostumbrado que durante la relación laboral, usted no esté obligado a marcar el ingreso o salida del centro de trabajo, y se ha mantenido durante años dicha práctica, debemos aplicar la "regla de la condición más beneficiosa" según lo expuesto anteriormente, de tal forma que el empleador se encuentra obligado a mantener ese beneficio que dio lugar a una situación consolidada, más ventajosa para usted. Resulta evidente que la aplicación de la regla anterior no puede ser absoluta, pues cuando se compruebe que el trabajador incurre en abuso del beneficio, por ejemplo porque de forma reiterada ingresa más tarde o se retira antes de que finalice su jornada, la Administración o el empleador se encontraría en todo el derecho de suprimir el mismo.

Incentivo por antigüedad en asociación solidarista.

DAJ-AE-068-15

Esta Dirección Jurídica estima que el reconocimiento del plus por antigüedad pagado al personal administrativo, que forma parte del salario total, constituye un derecho adquirido que no puede eliminarse unilateralmente por el empleador, a menos que este opte por liquidar a ese personal con responsabilidad patronal y, si lo desea, recontratarlo bajo otras condiciones.

**Pago del día de
descanso reconocido
en modalidad de pago
semanal.**

DAJ-AER-OFP-230-2017

En atención a los derechos adquiridos por los trabajadores (principio protector-condiciones más favorables) y en atención al principio de IUS Variandi, el pago del día de descanso de los trabajadores que reciben el salario por semana y realizan actividad de transporte (no comercial), así como cualquier otra condición más beneficiosa debe mantenerse incólume para los empleados que se encuentren contratados en la actualidad con goce de ese beneficio. No obstante, lo anterior, para que el patrono pueda suprimir el pago del día de descanso tendría que dar por finalizados los contratos laborales de los trabajadores, pagarles inmediatamente las prestaciones laborales (preaviso, auxilio de cesantía, aguinaldo y vacaciones) y recontratarlos de nuevo. En esta nueva contratación podrá variar las condiciones laborales, teniendo en el caso particular de su consulta la posibilidad de eliminar el pago del día de descanso, pues según la información que su persona nos brinda los trabajadores reciben el pago salarial por semana y la actividad desarrollada no es comercial.

**Práctica de pagar
todos los feriados,
sean de pago
obligatorio o no.**

DAJ-AER-OFP-104-2018

En el presente caso, según se nos informa en la consulta, que la forma de pago que recibe es por comisión sobre el cobro, más viáticos, y que no cuenta con salario base, por lo que durante el mes debe generar su propio ingreso. Indica además que, desde el 12 de octubre de 2011, recibió por cada feriado laborado o no, el promedio mensual de los últimos 06 meses, pero que a partir de esa fecha un nuevo jefe del área decidió aplicarles esta remuneración, aduciendo que no aplicaba y que no existía un derecho adquirido. En atención a los derechos adquiridos por los trabajadores (principio protector-condiciones más favorables) y en atención al principio de IUS Variandi, el salario de los trabajadores, así como las condiciones más beneficiosas para los trabajadores deben mantenerse incólumes para los empleados los beneficios de pago de feriado laborado o no, conforme lo venían recibiendo.

**Práctica del patrono
de asumir el pago de
impuestos.**

DAJ-AER-OFP-052-17

Sobre si es legal el cambio de políticas de pagar los impuestos y que eliminen dicho beneficio; sería ilegal, por cuanto se ha conformado una condición más beneficiosa que no podría ser modificada en perjuicio del trabajador, ya que la misma se podría modificar solo para mejores condiciones nunca en detrimento de éstas. Cuando se da un cambio de condiciones que perjudican al trabajador, el patrono debe abstenerse de hacerlo, so pena de que sea sancionado por las leyes laborales; no obstante tiene la alternativa de hacer una liquidación total de derechos laborales (vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía) e iniciar una nueva contratación con nuevas condiciones.

**Procedimiento de
cálculo de vacaciones**

Si la empresa les concedió a los trabajadores, beneficios tales como los indicados en el Procedimiento de Vacaciones, no podrá ahora eliminar unilateralmente este beneficio, sería ilegal en virtud de que estaría

más beneficioso para el trabajador.

DAJ-AE-353-16

violentando la regla “de la condición más beneficiosa para el trabajador la cual es parte esencial del principio protector que resulta fundamental en Derecho del Trabajo. Además, porque dichos beneficios o incentivos se encuentran adheridos al contrato de trabajo modificándolo y haciéndose parte integral de este, convirtiéndose este beneficio en lo que se conoce como “condición más beneficiosa” o popularmente llamado “derecho adquirido”.

Tiempo de descanso de una hora reconocido a los trabajadores.

DAJ-AE-260-15

El cambio al contrato laboral por el patrono pretendido, sea el disminuir el tiempo de descanso de todos sus trabajadores, ajustando tal período a un poco más que el mínimo de media hora establecida en el artículo 137 del Código de Trabajo, se rige por un principio inviolable que la doctrina denomina “Regla de la Condición más Beneficiosa”, que tutela situaciones concretas de los trabajadores anteriormente reconocidas por el patrono, que no pueden ser modificadas por otras situaciones menos ventajosas. Es decir que la modificación que se introduce podría ser para ampliar, pero jamás para disminuir derechos del servidor. Se debe entender que este tiempo de una hora de descanso para el almuerzo en jornada continua otorgada por la representada, al ser una práctica normal e ininterrumpida se ha convertido en un derecho para los trabajadores, y consecuentemente un deber por parte del patrono, quien podrá modificar esta costumbre solo para beneficio de aquellos, o, en todo caso, con la anuencia de los afectados.

Tiempo de gracia al inicio de la jornada.

DAJ-AER-OfP-203-2018

Debe quedar claro que no es necesario que el beneficio esté consagrado en una norma escrita como por ejemplo un Reglamento Interior de trabajo, una convención colectiva u otro instrumento interno, pues el solo hecho de que la empresa haya acostumbrado otorgar el beneficio del período de gracia, lo constituye de por sí en esa condición más beneficiosa. Lo que se sugiere en casos de abusos del derecho, es que la empresa realice una advertencia por escrito a todo el personal, indicando claramente cuál es la hora de entrada, que los 5 minutos de gracia son solamente para casos muy justificados, y que en caso de comprobarse abuso del derecho por parte de algún trabajador, se realizará el debido proceso para analizar la posibilidad de eliminarle el derecho pero solamente a la persona que abuse de él, no podría aplicarse la eliminación del beneficio a los demás trabajadores que hacen uso racional del mismo. Ese debido proceso deberá garantizarse en todo sentido, brindándole al trabajador el derecho de ser escuchado, llevar prueba y testigos, y presentar su defensa legal como corresponde.

Tiempos de descanso adicionales para tomar café o merendar.

Ahora bien, en cuanto a los demás descansos que en la práctica se conceden durante la jornada, para tomar la merienda o café, debo aclararle que los mismos no están regulados por nuestra legislación, por

DAJ-AER-OFP-100-2018 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 infractores.

DERECHOS IRRENUNCIABLES

Derechos considerados irrenunciables o indisponibles.
DAJ-AER-OFP-312-2017

La “indisponibilidad” o irrenunciabilidad de un derecho laboral, implica que el trabajador no puede evadir o renunciar a los derechos que el ordenamiento jurídico establece en su favor, pues forman parte necesariamente del contrato y del patrimonio del trabajador, de manera automática con sólo el hecho de nacimiento a la vida jurídica y desarrollo de la relación laboral o el contrato de trabajo. El preaviso, el auxilio de cesantía y horas extras no gozan del carácter de derecho indiscutible así una persona trabajadora, sí podría renunciar a su derecho de cesantía, preaviso u horas extras no otorgado, o aceptar una cantidad menor a la que le corresponde pues estos sí son derechos litigiosos, por lo tanto, discutibles. En los demás conceptos días feriados, día de descanso (días libres), vacaciones y aguinaldo los consideramos indiscutibles e irrenunciables por las razones expuestas, y por ende no pueden estar incluidos en una negociación, el trabajador debe recibir el pago que determine la ley, de lo contrario si el asunto es conocido con posterioridad en sede judicial, el juez de Trabajo podrá ordenar pagar la totalidad de las sumas o bien las diferencias dejadas de pagar por parte del patrono, según lo estipulado en el artículo 342 del Código de Trabajo supra citado.

DESCANSOS

Descanso mínimo entre jornadas.
DAJ-AER-OFP-262-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-137-2017

Consideramos importante indicarle que dentro de los tipos de descanso que existen para el trabajador figura el descanso entre jornada y jornada. Es decir, el descanso que se extiende entre la finalización de la jornada de un día y el comienzo de la jornada del día siguiente, lo anterior porque permite a los trabajadores el empleo útil de un buen número de horas, además de que les facilita ocupar otro tanto de horas en dormir y recuperar energías. Luego de una jornada diaria de trabajo, sea esta diurna o nocturna, le sigue un reposo o descanso mínimo de 12 horas entre una jornada diaria y otra

Día de descanso semanal: De acuerdo con lo expuesto, dado que para que la acumulación de descansos semanales sea posible se requiere que se presenten los supuestos establecidos en el artículo 152 del Código de Trabajo,

**Acumulación de días
de descanso en
actividad turística.**

DAJ-AER-OFP-310-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-304-2018

consideramos que el horario propuesto resulta improcedente, ya que la actividad desarrollada por la empresa no se encuentra dentro de las enumeradas taxativamente en el numeral mencionado y además, lo que se pretende es una acumulación quincenal de descansos semanales, lo cual no está autorizado en dicho artículo.

**Día de descanso
semanal:
Acumulación de días
de descanso en
labores en Terminal de
Contenedores de
Moín.**

DAJ-AER-OFP-260 -2018

Para el muelle de Moín, el Gobierno de Costa Rica emitió el Decreto No. 36443-MOPT-H denominado “Otorgar la Declaratoria de Interés Público al Proyecto de Licitación Pública con Invitación Internacional N° 2009LI-00200 para la “Concesión De Obra Pública Con Servicios Públicos para el Financiamiento, Diseño, Construcción, Operación y Mantenimiento de la Nueva Terminal de Contenedores de Moín”. Ante dicha declaratoria gubernamental, esta asesoría puede ampliar la inteligencia para entender, que las operaciones relacionadas con la operación integral del Puerto de Moín son de interés público, y por consiguiente lo es de igual manera la actividad desarrollada por la empresa en dicho Puerto, en virtud de que forma parte del engranaje de dicho complejo portuario. Si bien pareciera que la declaratoria de interés público refiere solamente a la construcción de la terminal, en el artículo 1 amplía la cobertura a la parte de operación de la Terminal de Contenedores de Moín, de ahí que es factible que nos inclinemos por entender que la operación de esta Terminal, por la importancia que reviste para el desarrollo económico del País, debe ser una actividad de interés público. Lo anterior nos lleva a considerar que la acumulación de descansos que pretende la empresa sí es procedente, y solamente en caso de que los trabajadores se opongan a dicha acumulación, la empresa podrá acudir a la Dirección Nacional de Inspección de este Ministerio para que sea aprobada, de lo contrario este trámite no es necesario.

**Día de descanso
semanal:
Acumulación de días
de descanso para
guardacostas.**

DAJ-AER-OFP-262-2018

Consideramos que la labor desarrollada de vigilancia y defensa nacional del territorio marítimo de nuestro país corresponde evidentemente a una actividad de interés público, por su lucha constante con el tráfico internacional de drogas, pesca ilegal y demás delitos afines, así como los diferentes servicios de asistencia que brindan a las diferentes embarcaciones. Esto hace emitir nuestro criterio en el sentido de que la acumulación de días de descanso que pretende la Servicio Nacional de Guardacostas, Estación Guardacostas Caldera del Ministerio de Seguridad Pública, sí es procedente, con fundamento y aplicando la fuente jurisprudencial emanada de la Sala Constitucional, cuando literalmente señaló que los roles de servicios podrán establecerse basados en criterios técnicos y de conveniencia de esa función policial, que en este caso particular presenta la justificación técnica que los guardacostas deben navegar 12 días para poder cumplir el patrullaje a cabalidad en la zona marítima donde se ubica la Isla del Coco, de igual manera consideramos

que proceden los 12 días de descanso continuos, obviamente que esta implementación debería contar con un criterio técnico para justificar esa cantidad de días y no menos o más días.

Día de descanso

semanal:

Sábado como un día más de descanso en régimen de empleo público.

DAJ-AER-OF-363-2017

Ver además:

DAJ-AE-044-17

DAJ-AE-161-16

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 disfrutan 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.

Día de descanso

semanal:

Contabilización del día de descanso semanal.

DAJ-AER-OF-103-2018

Ver además:

DAJ-AER-OF-311-2018

DAJ-AER-OF-107-2018

DAJ-AER-OF-173-2017

La jurisprudencia citada nos hace entender, por ejemplo, que luego de una jornada diaria de trabajo, sea esta diurna o nocturna, le sigue un reposo o descanso mínimo de 12 horas entre una jornada diaria y otra, lo que significaría que estas 12 horas de reposo diario, sumadas a las 24 horas del día de descanso, completarían 36 horas, pero que sumado a esto, el día de descanso, al ser absoluto, como lo estipula el Código de Trabajo y nuestra Constitución Política, es un día completo, que va desde las 0 horas hasta las 24 horas, de “media noche a media noche”, un día en el que el trabajador no necesita preocuparse porque debe ir a trabajar a alguna hora del día, pues no debe hacerlo.

Día de descanso

semanal:

Definición de actividad comercial a efectos de determinar el pago del día de descanso.

DAJ-AER-OF-347-2017

Ver además:

DAJ-AER-OF-310-2018

DAJ-AER-OF-309-2018

DAJ-AER-OF-281-2017

Como conclusión y en respuesta a su consulta a fin de determinar cuáles empresas deben entenderse como dedicadas al comercio, o que su giro es comercial, debe atenderse a lo dispuesto por el Consejo Nacional de Salarios -órgano competente para conocer sobre la materia de salarios aplicable al régimen laboral privado, quien con el fin de simplificar la aplicación del Decreto de Salarios Mínimos que actualiza, generalmente, de forma semestral el salario, ha establecido un instrumento denominado “Perfiles Ocupacionales”. *La actividad comercial es aquella donde se da una negociación con el fin de buscar la obtención de una ganancia, esto se puede dar en una tienda, almacén, depósito dedicado al tráfico de mercancías, etc.* No obstante, si existiera una actividad no mencionada en los Perfiles Ocupacionales pero que en la realidad se enmarque dentro del concepto de comercio, la misma podrá incluirse para todos los efectos legales.

- Día de descanso semanal:**
Derecho al día de descanso semanal.
 DAJ-AER-OFP-75-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-128-17
 DAJ-AE-169-16
 DAJ-AE-120-16
- El descanso semanal es un derecho del trabajador y una obligación para el patrono, después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo. Nuestra legislación, no indica que ese día deba ser precisamente domingo, aunque en la práctica este es el día más utilizado para este fin, lo cual no impide que pueda establecerse cualquier otro día de la semana, siempre que sea después de cada semana. Asimismo, al hablar de día, se refiere expresamente a 24 horas, lo que se traduce en 24 horas ininterrumpidas de descanso. Por tanto, de conformidad con lo que establece el párrafo segundo del artículo 152 de cita, el patrono que no otorgue el disfrute del día de descanso tendrá la obligación de pagarle al trabajador en forma doble, lo cual no deja posibilidad legal para poder compensarlo con otro día.
- Día de descanso semanal:**
Día de descanso rotativo.
 DAJ-AE-129-16
 Ver además:
 DAJ-AE-113-16
- Tenemos entonces que, el día de descanso se establece de forma fija, luego de laborar seis días continuos o una semana como máximo, que dicho día debe de ser incluido claramente, en el respectivo contrato de trabajo y el mismo no puede ser variado de manera unilateral por el patrono; esto con la finalidad de que el trabajador conozca desde el inicio de su relación laboral, de manera tal, que pueda organizarse para realizar diversas actividades personales y privadas, como por ejemplo: momentos de ocio y recreación con su familia, desarrollo de estudios, trámites personales, actividades religiosas, entre otras. El cambio de horarios por roles de trabajo, puede aplicarse, en el tanto la frecuencia de cambio no sea muy corta y se cuida que, al aplicar los cambios, el día de descanso sea de 24 horas completas, más las 12 horas que debe haber entre una jornada diaria y otra, es decir en total 36 horas de descanso entre una jornada semanal y otra.
- Día de descanso semanal:**
Distinción entre día de descanso y plus de disponibilidad.
 DAJ-AER-OFP-214-2017
- Aquí consideramos importante mencionar sobre La “Disponibilidad”, que en términos generales, es un reconocimiento o compensación salarial que se otorga 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 de que se trate. Es decir, la disponibilidad y el trabajo el día de descanso son dos cosas diferentes, puede ser que esté disponible porque recibe un plus, pero si labora en cualquier momento fuera de la jornada, este tiempo se paga aparte de la disponibilidad. Por lo anterior debe tenerse claro, en caso de que el patrono no otorgue el día de descanso incurre en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente pague.

**Día de descanso
semanal:**
**Forma de pago de día
de descanso en
jornadas disminuidas
(medio tiempo).**
DAJ-AER-OFP-353-2018

En cuanto a lo que se indica en su consulta, si se labora únicamente medio tiempo o por horas, se les debe pagar a los colaboradores los días de descanso y feriados de manera proporcional a las horas que laboran por semana, por ejemplo en el primer caso, que laboran 8 horas diarias por 3 días, el día de descanso debe ser proporcional a los días laborados, para saber cómo sacar la proporción al día de descanso, se debe multiplicar lo que le pagan por día multiplicándolo por 3 días con esto obtiene el salario semanal, luego se multiplica por 4.33 que es el promedio de semanas del mes, y este resultado lo divide entre 30 días, para así obtener el valor proporcional del día de descanso, el cual debe de pagarse por semana junto con el salario de los días laborados. De igual forma procede para el cálculo de los días feriados.

**Día de descanso
semanal:**
**Imposibilidad de
obligar a los
trabajadores a laborar
en día de descanso.**
DAJ-AE-264-16
Ver además:
DAJ-AER-OFP-146-2018

De acuerdo con lo expuesto, si un patrono requiere los servicios de sus trabajadores en un día feriado de pago obligatorio o en su día de descanso, procede lo siguiente: Por regla general todos tienen derecho a disfrutar el día feriado y el de descanso también, por lo que si son convocados a trabajar feriado o día de descanso, debe existir de previo una aceptación por parte de los trabajadores. Si estos no aceptan, no puede obligárseles, ni imponérseles sanción alguna, pero además, el patrono tendrá la obligación de pagar el doble del salario que ordinariamente paga a sus trabajadores.

**Día de descanso
semanal:**
**Obligación de pagar el
día de descanso en
actividad comercial.**
DAJ-AER-OFP-309-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-310-2018

Esta misma situación priva para la actividad comercial, ya que de acuerdo con el artículo 152 del Código de Trabajo, el día de descanso es de pago obligatorio en comercio, por lo que se asimila a la modalidad de pago mensual. El pago semanal se caracteriza por la remuneración únicamente de los días efectivamente laborados, lo que excluye, por definición, los días de descanso semanal y feriados de pago no obligatorio. Por esta razón, el pago se hace efectivo, por lo general, los días viernes o sábados de cada semana. En virtud de lo expuesto, podemos concluir que efectivamente su puesto pertenece a una actividad comercial, por lo que, si a usted le pagan de forma semanal en comercio, se le debe pagar el día de descanso en el salario semanal.

**Día de descanso
semanal:**
**Obligación de respetar
día de descanso para
empresas del mismo
grupo de interés
económico.**
DAJ-AE-146-15

Su consulta lleva inmerso el tema de la relación de los grupos de interés económicos, esta Asesoría Jurídica en el pasado se ha referido a la unidad empresarial que existe entre dos o más empresas, para determinar si estamos en presencia de un mismo patrono. Hemos señalado que la unidad debe provenir del vínculo patronal, o sea, que debe tratarse de empresas cuyo patrono sea el mismo, aunque administrativa y operativamente sean independientes, como lo es su caso, pues como lo indica, la administración y dirección provienen de un mismo órgano. Dicho de otra forma, es necesario que el común denominador entre las empresas

sea la unidad patronal, tal es el caso de los grupos empresariales. En conclusión, su representada ya tiene un vínculo contractual con los trabajadores de la construcción al existir, una relación de grupo de interés económico de ambas empresas, es decir la empresa de eventos y la empresa de la construcción, aunque tienen una razón social diferente, sí tienen un mismo patrono. Por consiguiente, debe quedar claro que al realizar el rol de las jornadas el día de descanso se ha de establecer en lo consecuente a todas las personas trabajadoras.

**Día de descanso
semanal:
Ocupación
permanente de
trabajadores durante
el día de descanso.**
DAJ-AE-177-15

Es importante aclarar que el criterio de esta Asesoría, es que 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 citada, 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.

**Día de descanso
semanal:
Pago de día de
descanso cuando se
convoca a laborar solo
parte de una jornada.**
DAJ-AE-302-15

Si un patrono requiere los servicios de sus trabajadores en un día feriado de pago obligatorio o en su día de descanso, procede lo siguiente: Por regla general todos tienen derecho a disfrutarlo, por lo que si son convocados a trabajar feriado o día de descanso, debe existir de previo una aceptación por parte de los trabajadores. Si el patrono solicita que laboren el día completo y los trabajadores aceptan, debe pagárseles la jornada completa de forma doble, aun cuando el patrono decida que finalicen su jornada antes de la hora que ordinariamente laboran. Esto por cuanto la aceptación previa de los trabajadores, les da la expectativa del pago doble de un día completo, y no de unas horas. Si contrario a lo anterior, el patrono advirtiera de previo que solo se laborarán unas horas y así lo aceptan los trabajadores, el patrono no tendría que pagar el día completo, ni los trabajadores podrían reclamarlo.

**Día de descanso
semanal:
Pago del día de
descanso en
modalidad de pago
mensual cuando hay
incapacidades.**
DAJ-AE-236-16

Si la incapacidad que usted menciona terminó un día antes del día de descanso, eso no es impedimento o, no constituiría una causa que le permita al patrono no pagar el día de descanso, pues hacer esto 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 por encontrarse incapacitado por razones de enfermedad. Además en virtud de la modalidad de pago del salario, el pago mensual cubre el salario de todos los días incluyendo los descansos.

**Día de descanso
semanal:
Pago del día de
descanso según la
modalidad de pago del
salario.**

DAJ-AER-OF-P-218-2018
Ver además:
DAJ-AER-OF-P-185-2018
DAJ-AER-OF-P-230-2017
DAJ-AER-OF-P-160-2017

Sólo será con goce del salario si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado. A esto debemos agregar, que, dependiendo de la forma de pago, también deberá remunerarse el día de descanso; en este supuesto se encuentran los trabajadores que devenguen su salario por mes o quincena. El pago semanal se caracteriza por la remuneración únicamente de los días efectivamente laborados, lo que excluye, por definición, los días de descanso semanal y feriados de pago no obligatorio. La modalidad mensual es una forma de pago global convenida por el empleador, (salvo en el caso de empresas comerciales en que se remuneran de forma obligatoria todos los días de la semana), que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta 30, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. Esta forma de pago se puede aplicar también en dos tramos quincenales, pero igual se cubre el pago de los días de descanso.

**Día de descanso
semanal:
Posibilidad de eliminar
la acumulación de días
de descanso.**

DAJ-AER-OF-P-251-2017

Además, resulta necesario mencionar que 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. Por ende, si las condiciones particulares que generaron la acumulación de descansos semanales ya no existen, la empresa no estaría obligada a mantener este tipo de jornada.

**Día de descanso
semanal:
Reconocimiento del
día de descanso en
jornada disminuida.**

DAJ-AER-OF-P-231-2018

Pueden contratar al personal para trabajar 04 días, pero reconociéndole el proporcional del día de descanso; por lo que se le ofrece un ejemplo hipotético de cómo aplicar una fórmula de pago y reconocimiento del descanso proporcional sobre los trabajadores que laboran únicamente 04 días a la semana: Valor del salario diario * cantidad de días laborados/07 Salario Mensual ¢ 300.255; Salario Diario: ¢10.008 = ¢10.008*4(días laborados) = ¢40.032/7 el resultado es el valor del día proporcional de descanso es de ¢ 5.718.85 colones diarios. Lo anterior significa que a los ¢40.032 le deben sumar los ¢5.718.85 del día de descanso semanal.

**Día de descanso
semanal:
Remuneración del día
de descanso laborado.**

DAJ-AER-OF-P-240-2017
Ver además:
DAJ-AER-OF-P-146-2018
DAJ-AER-OF-P-297-2017
DAJ-AE-240-16

Si se trata de un establecimiento comercial, o empresa con pago mensual, el descanso semanal debe ser pagado obligatoriamente; es decir se reconocen todos los días del mes. En tal sentido, el día de descanso es remunerado, aunque el trabajador no lo labore, si lo trabaja se le pagaría un adicional sencillo, por el valor del salario diario. Cuando se refiere a la modalidad de pago semanal, nos referimos a la forma de pago que reconoce sólo los días efectivamente laborados y, salvo que se trate de empresas comerciales, el descanso semanal no es pagado por lo que se reconoce sólo el salario de seis días de la semana, dejando sin pago el día de descanso. No obstante, para estos casos también se aplica la sanción pecuniaria que establece el artículo 152 supra citado, en cuanto al pago

doble si se labora, de igual manera la totalidad de horas que se trabajen el día de descanso en esta modalidad únicamente se deberán pagar dobles, independientemente de la cantidad de horas laboradas.

Tiempos de descanso dentro de la jornada.

DAJ-AER-OFP-166-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-100-2018
DAJ-AE-300-16
DAJ-AE-175-15

En cuanto al descanso durante la jornada diaria, la doctrina la ha considerado como una pausa dentro de la jornada laboral, la cual es dada al trabajador para reponer sus fuerzas y poder continuar el resto de la jornada, con el descanso y claridad suficientes a fin de realizar el trabajo de la mejor manera posible. De conformidad con el artículo 136 del Código de Trabajo, las partes son las que determinan el tiempo de descanso, el cual puede establecerse en forma continua o fraccionada. Tal y como lo establece el artículo 137 del mismo cuerpo legal, la jornada continua es aquella en la que el patrono está obligado a conceder un descanso mínimo de media hora al trabajador, considerándose ese tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo. Por otro lado, cuando la jornada de trabajo es fraccionada, el patrono debe conceder como mínimo una hora de descanso, conforme lo ha establecido la jurisprudencia. En este tiempo de descanso, el trabajador no se encuentra bajo la dirección del patrono, puede salir de las instalaciones de la empresa y desplazarse donde bien considere, toda vez que este lapso de tiempo no es remunerado.

Tiempos de descanso dentro de la jornada:
Descanso adicional en jornada extraordinaria prolongada.

DAJ-AE-034-15

En la legislación nacional no se regula la obligación del patrono de conceder tiempo de alimentación durante la jornada extraordinaria, sin embargo haciendo una interpretación del artículo 137 del Código de Trabajo citado, esta Dirección es del criterio que sería recomendable que el patrono conceda un descanso proporcional al tiempo extraordinario laborado, por ejemplo: si para una jornada de 8 horas la ley otorga un descanso de al menos 30 minutos, sería razonable proponer que en caso de una jornada extraordinaria de 4 horas se conceda un descanso proporcional de 15 minutos. No obstante lo anterior, es menester aclarar que este descanso durante el tiempo extraordinario procede en el caso de que se laboren varias horas extras, pues por ejemplo no sería razonable conceder tiempo de descanso si se va a trabajar únicamente una hora extra.

Tiempos de descanso dentro de la jornada:
Descanso mínimo en jornada continua.

DAJ-AER-OFP-271-2017

La jornada continua, es aquella en la que el patrono está obligado a conceder un descanso mínimo de media hora al trabajador, considerándose ese tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo. El límite máximo de este descanso no está regulado por Ley, lo que significa que el patrono puede concederlo de acuerdo a su voluntad, siempre que sea pagado. Dada la consideración, de que este tiempo de descanso se considera tiempo efectivo de trabajo, los beneficiados no pueden salir de la empresa y se mantienen bajo las órdenes del patrono, lo que implica que dicho lapso debe ser remunerado. Lo que debe quedar claro con la jornada continua es que el tiempo de descanso es remunerado por lo que el patrono tiene el derecho de limitar la salida de sus trabajadores, pero no

implica que pueda disponer de su tiempo para eliminarles el descanso en razón de necesidades de la empresa.

Tiempos de descanso dentro de la jornada:
Descansos inferiores a una hora son tiempo efectivo de trabajo.

DAJ-AE-079-15

Ver además:

DAJ-AE-032-15

En conclusión, cuando el descanso se limita a menos de una hora, este lapso es obligatoriamente remunerado, toda vez que difícilmente el trabajador podrá desligarse absolutamente de su patrono. Cuando el descanso se prolonga por una hora o más, será necesario estudiar el caso concreto de que se trate, para verificar si los trabajadores permanecen a las órdenes del empleador durante ese lapso, a pesar de que lo dediquen a ingerir alimentos, siempre y cuando se mantengan dentro de las instalaciones de la empresa, o en negocios aledaños, cuando ésta no tenga condiciones apropiadas para la instalación de comedores, sodas o restaurantes.

Tiempos de descanso dentro de la jornada:
Suma de tiempos de café para generar descanso de una hora.

DAJ-AE-264-15

No puede considerarse jornada fraccionada, porque ese tiempo de descanso no alcanza la hora necesaria para considerarla como tal. No se admite tampoco, la posibilidad de sumar los tiempos de café con el de almuerzo, para sumar una hora y concluir que se trata de una jornada fraccionada. Esto por cuanto los descansos o tiempos de café, son precisamente para disfrutarlos en la mañana o en la tarde, pero no en la media jornada, además de que como se explicó son tiempos que se cuentan como tiempo efectivo de trabajo, parte de la jornada y por tanto remunerados, al igual que el descanso de media jornada de una jornada continua.

DESPIDO CON RESPONSABILIDAD

Despido por pérdida de condición migratoria regular.

DAJ-AER-OFP-327-2017

Si bien es cierto, es responsabilidad del trabajador mantener su situación migratoria en regla mientras esté en el país, para el patrono es ilegal mantener contratados trabajadores en esa situación de irregularidad, en este caso el trabajador al no poder enderezar su situación migratoria lo correspondiente será proceder con el despido con responsabilidad patronal liquidándole como corresponde el aguinaldo, vacaciones proporcionales, preaviso y cesantía.

Despido por reestructuración.

DAJ-AER-OFP-270-2018

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, auxilio de cesantía, aguinaldo y vacaciones. En razón de lo anterior, si se procede al despido por la reestructuración aplicada lo que corresponde es el pago de todos los derechos anteriormente señalados, la procedencia de los fondos para cancelar las prestaciones no es competencia de este

Ministerio ni de los trabajadores esto es, un aspecto administrativo pertinente a la naturaleza misma del ámbito del empresario.

**Terminación de los
contratos por fuerza
mayor.**

DAJ-AER-OFP-192-2017

En este caso particular si se cumple con la fuerza mayor preceptuada en el inciso c) del artículo 85, siendo la misma una causal para terminar el contrato de trabajo sin responsabilidad para los trabajadores, a quienes se les deberán pagar las prestaciones laborales completas (aguinaldo, vacaciones, auxilio de cesantía y preaviso). Máxime si tomamos en cuenta que probablemente muchas de las empresas tuvieron una cantidad de meses significativa para reservar dichos dineros, pues muchos de los permisos se vencen hasta este año. Es importante aclarar, que lo anterior es procedente siempre y cuando los patronos no tengan otra alternativa más que cerrar las empresas y por ende cesar la actividad de manera definitiva. Al mismo tiempo que se respete lo indicado en la parte final del inciso c) del artículo 85, en el sentido de que se haya “satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido”, según sea el caso.

DISCRIMINACIÓN

**Discriminación en la
etapa de
reclutamiento y
selección.**

DAJ-AER-OFP-260-2017

Ver además:

DAJ-AER-OFP-130-2018

A partir de la reforma del Código de Trabajo, se protege incluso a las personas aspirantes a cualquier empleo, (etapa precontractual), para lo cual se dispone en su artículo 408 que “gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles...”. Debe de indicarse entonces, que al momento en que una persona, indistintamente de su género, recurre al acceso de un trabajo, ésta deberá de ser valorada bajo parámetros objetivos y de idoneidad mediante los cuales el patrono pueda seleccionar a la persona idónea para el puesto a desempeñar y acorde con el perfil ocupacional del puesto a contratar, sin incurrir con ello en discriminación alguna.

**Discriminación en
etapa de
reclutamiento:
Limitación para
contratar personas
con vínculos de
consanguinidad o
afinidad.**

DAJ-AER-OFP-37-2018

Lo anterior, nos permite ser del criterio que cuando se habla de discriminación por afinidad o consanguinidad, se refiere a darle trato excluyente a una persona con relación a un posible empleo o bien en el desarrollo del contrato de trabajo, solo por motivo de que presenta un vínculo de sangre o un vínculo legal, con alguna persona que ya labora en la empresa; a pesar de que éste aspecto no afectará el desempeño del trabajo que pretende adjudicarse al aspirante o al trabajo que desempeña un determinado trabajador ya contratado. Por lo tanto, si tener un vínculo de sangre o legal, es motivo de un acto excluyente en el trabajo para no ser contratado o bien para despedir a un trabajador, sin que se tome en cuenta las calificaciones exigidas, podríamos decir que estaríamos en presencia de discriminación por consanguinidad o afinidad, de acuerdo al

último párrafo del artículo 404 del Código de Trabajo reformado donde nos indica “o cualquier otra forma análoga de discriminación”.

Discriminación en etapa de reclutamiento:
Limitación a contratación de trabajadoras en estado de embarazo.
DAJ-AE-015-16

En conclusión, es nuestro criterio que se está violentando un derecho constitucional al trabajo, por el hecho de realizar sean exámenes verbales o médicos, a potenciales trabajadoras en su empresa, para constatar si se encuentran embarazadas, con el fin de determinar si las contratan o no, incurriendo de esta forma en acciones discriminatorias encubiertas. Por otro lado la ley no permite el despido de una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia a menos que exista causal para tal efecto conforme a la ley, y siempre y cuando exista de por medio una autorización de la Dirección de Inspección de Trabajo de este Ministerio, lo que significa que no podrían despedirla por el hecho de un riesgo en el uso los equipos, porque para eso se puede recurrir al traslado temporal de la trabajadora a otro puesto con menor riesgo.

Principio de igualdad y regulación de la discriminación en el empleo.

DAJ-AER-OFP-327-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-232-2018
DAJ-AER-OFP-219-2018
DAJ-AER-OFP-208-2018
DAJ-AER-OFP-196-2018

Con la aplicación del principio de igualdad, se pretende un trato igual para las personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones similares, derivando de este principio la prohibición de discriminar por ejemplo a dos grupos de trabajadores, que laboran en circunstancias iguales, pero a quienes se les reconocen condiciones diferentes, debiendo analizarse si el motivo que justifica las condiciones diferentes es razonable y proporcional. La discriminación en el empleo y la ocupación hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñar.

Principio de igualdad en el empleo:
Principio de igualdad salarial.

DAJ-AER-OFP-244-2017
Ver además:
DAJ-AER-OFP-242-2017
DAJ-AER-OFP-221-2017
DAJ-AER-OFP-175-2017

El principio de igualdad, no admitiría discriminación alguna en materia de remuneración, cuando se está realizando las mismas funciones, en las mismas condiciones, excepto cuando se está ante una justificación objetiva y razonable, que respalde que, en esas condiciones de igualdad laboral, se aplique una remuneración diferente. Conforme a lo anterior concluimos, estaríamos ante un trato discriminatorio cuando las condiciones de desigualdad salarial están desprovistas de una justificación objetiva y razonable, en las que un determinado grupo de trabajadores, uno de ellos reciba remuneración diferente; a “contrario sensu” de tener el patrono elementos diferenciadores que justifiquen el pago de un salario diferente, no estaremos necesariamente ante un trato discriminatorio.

Tipos de discriminación:
Cese de llamamiento por estado de embarazo.
 DAJ-AE-188-15

De acuerdo con los elementos indicados por usted, la trabajadora en cuestión es llamada a laborar en servicios de limpieza, en eventos de acuerdo con las necesidades de la empresa. En este sentido si por causa de su embarazo no fue vuelta a llamar para ofrecer los servicios alegando que es por las limitaciones para brindarle el transporte necesario, el patrono está cometiendo una evidente infracción de las leyes laborales, otorgándole el derecho a esta trabajadora de reclamar en la vía judicial o ante este Ministerio, no solo el trato discriminatorio, sino también los salarios dejados de recibir en los servicios en que normalmente ha sido llamada a laborar.

Tipos de discriminación:
Diferencias en los beneficios de expatriados.
 DAJ-AER-OfP-322-2017

El ofrecimiento o reconocimiento de incentivos para la contratación de trabajadores expatriados, no consideramos que pueda generar desigualdad y, por tanto, tratos discriminatorios para los no expatriados, por cuanto los mismos más bien se reconocen para tratar de igualar las condiciones entre los expatriados, quienes deben asumir nuevos gastos, y los no expatriados, que no han cambiado su situación y, por tanto, no tienen que cubrir nuevos gastos. De acuerdo con lo anterior, dentro de la misma empresa puede haber reconocimiento de beneficios, los cuales no necesariamente originan tratamiento desigual, máxime si son expatriados.

Tipos de discriminación:
Exigencia de cubrir tatuajes o prohibición de uso de piercing.
 DAJ-AER-OfP-364-2018

Si nos contextualizamos en una relación de empleo, cabe la posibilidad de que alguna modalidad de tatuaje o piercing del trabajador, hiera la susceptibilidad de algún compañero de trabajo, un cliente o cualquier otra persona relacionada con la empresa, que a su vez tenga contacto con ese trabajador, de manera tal que la imagen de la empresa o bien su operación, se pueda ver afectada al punto de perder clientela o recurso humano importante para su buen desarrollo. Con la nueva regulación en el Código de Trabajo, en el tema de discriminación en materia laboral, el patrono debe ser muy cuidadoso de no cometer actos discriminatorios en la contratación del personal y en el desarrollo de la relación laboral, pues siempre deberá tener una justificación objetiva y razonable para poder generar un trato diferenciado para un trabajador o un grupo de trabajadores. Por consiguiente, va a depender del caso particular que se presente en la empresa, para tener la justificante objetiva que le permita instruir a los trabajadores tatuados y/o con piercing, para que se los cubran o retiren (según sea el caso), pues de lo contrario existe una alta probabilidad de que resulte condenado en los Tribunales de Justicia por prácticas discriminatorias. Un aspecto muy importante es que el patrono debe implementar dichas disposiciones internas, a través de un Reglamento Interno de Trabajo, que a su vez establezca las sanciones que podrá aplicar en caso de que el trabajador las irrespete.

Tipos de discriminación:
Obligación de profesar determinado credo como requisito para un puesto.
DAJ-AER-OFPP-322-2018

De manera general, un acto discriminatorio en el empleo sería toda aquella acción que pretende brindar un trato diferenciado a una persona para excluirlo de una eventual contratación laboral (como por ejemplo el no profesar un credo religioso), o ya estando contratado para despedirlo, y que no exista fundamento objetivo para fundamentar tal accionar. De acuerdo con todo lo anterior creemos que se podría caer en un trato discriminatorio si efectivamente se le solicita al postulante del puesto la profesión de fe cristiana, ya que esto dejaría indefensa a participar para dichos puestos a las personas que no profesen la fe cristiana. Sin embargo, si el patrono puede fundamentar el requisito en la naturaleza de la organización ya no se podría catalogar como un acto discriminatorio.

Tipos de discriminación:
Rebajo salarial a testigos del sindicato cuando asisten a audiencias contra el patrono.
DAJ-AER-OFPP-40-2018

Tal y como lo analiza la Sala Segunda, con la aplicación del principio de igualdad, se pretende un trato igual para las personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones similares, derivando de este principio la prohibición de discriminar por ejemplo a dos grupos de trabajadores, que laboran en circunstancias iguales, pero a quienes se les reconocen condiciones diferentes, debiendo analizarse si el motivo que justifica las condiciones diferentes es razonable y proporcional. En el caso concreto según lo indicado, se presenta un trato arbitrario y discriminatorio, reprimiendo el deseo del trabajador sindicalizado a apoyar a su organización, por cuanto el trabajador siente amenazado su salario si acude a coadyuvar al sindicato como testigo en un proceso contra su patrono.

Tipos de discriminación:
Represalias contra trabajadores que solicitan el auxilio de las autoridades.
DAJ-AER-OFPP-220-2018

Como respaldo a nuestro criterio cabe mencionar lo que indica el artículo 12 del Código de Trabajo: *“Artículo 12.- Derecho del trabajador de demandar auxilio de las autoridades administrativas. Prohibición patronal de despedir. Queda prohibido a los patronos despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra clase de represalias contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas.”* Es clara la jurisprudencia en relación con la normativa establecida en el Artículo 12 del Código de Trabajo, en cuanto a la prohibición al patrono de llevar a cabo acciones que puedan intimidar al trabajador cuando éste deba actuar en defensa de sus derechos laborales.

Tipos de discriminación:
Tratamiento del acoso por identidad de género u orientación sexual.
DAJ-AER-OFPP-250-2018

Dentro de la Ley de Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, se regula lo que es el acoso por razón del sexo, donde tal y como se mencionó, este protege si es sexo femenino o sexo masculino, sin embargo la ley de cita no hace mención a nada relacionado con el acoso por identidad de género ni orientación sexual, ya que esto es algo muy reciente para nuestra legislación, no obstante en nuestro Código de Trabajo en el Título Octavo regula la no discriminación laboral donde de

una u otra forma estos trabajadores que presenten estas condiciones estarán protegidos de todo acto discriminatorio presentado en sus lugares de trabajo.

Tipos de discriminación:
Trato de personas transgénero en el centro de trabajo.
DAJ-AER-OFP-196-2018

Desde el punto de vista legal, no existe una regla que establezca que una persona deba tener cierta apariencia para usar un baño en particular. Toda vez que este tipo de vigilancia en cuanto al género es perjudicial para todos, ya sea personas Transgénero, de la población LGTBI o cualquier persona que se vista o se arregle de una manera que no concuerda con las expectativas de género de otros. La Reforma Procesal Laboral busca sancionar los casos de discriminación en cualquiera de sus tipos o formas, así que no es aceptable establecer diferentes reglas de uso de los baños para las personas Transgénero y aquellas que no lo son. Una persona transgénero debería usar el baño que corresponda a su identidad de género. Hoy en día se reconoce con mayor frecuencia por parte del área médica, empleadores, escuelas, que es indispensable para la salud y bienestar de las personas transgénero poder vivir de acuerdo con su identidad de género interior en todos los aspectos de su vida, y que el uso de los baños adecuados es una parte necesaria de dicha experiencia.

DISPONIBILIDAD

Carácter voluntario de la disponibilidad.

DAJ-AE-173-16

La disponibilidad no se puede imponer, y no puede el trabajador ser obligado a optar por ella, pues interfiere con su descanso, además, es renunciable en determinadas condiciones, por ejemplo, cuando sea incompatible con el horario de trabajo normal, o discriminatorias, por contraponerse a la dignidad, la salud, la subsistencia, la seguridad y la vida; también cuando la remuneración no sea acorde con el sacrificio que la disponibilidad apareja, como vimos anteriormente. Si el trabajador, habiendo sido contratado sin disponibilidad se le ofrece la misma, él no está obligado a aceptarla, y no debe el patrono interpretar esto como falta de compromiso, pues el trabajador tiene su vida privada y no desea compartirla con este instituto jurídico.

Concepto y tratamiento de la disponibilidad.

DAJ-AER-OFP-345-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-260 -2018

DAJ-AER-OFP-177-2018

DAJ-AER-OFP-10-2018

La “disponibilidad”, en términos generales, es un reconocimiento o compensación salarial que se otorga 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 de que se trate. Por lo general, es criterio comúnmente aceptado que los trabajadores que reciben el pago por “disponibilidad” no

pueden rehusarse a prestar servicios cuando son llamados, aun cuando estén en sus respectivos hogares o en otras ocupaciones de índole privada.

**Fijación de la
compensación por
disponibilidad.**

DAJ-AER-OFP-7-2018

El porcentaje que se aplicara al plus de disponibilidad dependerá de un acuerdo entre trabajador y el patrono, o lo que se establezca en los contratos, así como en instrumentos tales como el Reglamento Interior de Trabajo, convención colectiva entre otros instrumentos y se mantendrá de acuerdo a las condiciones que lo originaron siempre y cuando no vayan en contra de la dignidad y la salud del trabajador.

**Trabajo durante
disponibilidad:
Labores constituyen
jornada
extraordinaria.**

DAJ-AER-OFP-260 -2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-177-2018

DAJ-AER-OFP-7-2018

DAJ-AER-OFP-208-2017

De acuerdo con lo anterior el plus salarial por disponibilidad, encierra el pago de la expectativa a la que está sometido el trabajador que, en cualquier momento pueda ser requerido por su patrono para que se presente a laborar por una situación que así lo amerite, pero el tiempo que el trabajador utilice por la disponibilidad debe ser pagado como tiempo extraordinario, con esto damos por un hecho que el trabajador cumplió con su jornada ordinaria de trabajo. Entonces queda claro que el pago de "disponibilidad" no basta por sí solo para compensar la prestación de servicios en horas no hábiles, sino que pretende compensar como el término lo indica, la obligación que asumen los trabajadores de presentarse a laborar en el momento en que sean requeridos, sin que puedan alegar a su favor la realización de otro tipo de compromiso familiar o profesional, como sí lo podría hacer si no se le paga ese rubro y se le pide laborar jornada extraordinaria propiamente dicha.

**Trabajo durante
disponibilidad:**

**Labores en día de
descanso no se
reconocen como
extraordinarias
dobles.**

DAJ-AER-OFP-302-2017

Consideramos que, no obstante, el criterio vertido por la Procuraduría General de la República sobre la consideración de los días sábados y domingos como días de descanso. No encontramos sustento jurídico para concluir que el pago del trabajo hecho bajo la figura de la disponibilidad en días de descanso, deba hacerse como extraordinario doble, ya que como se ha indicado en la jurisprudencia, el instituto de la disponibilidad se aplica de forma independiente, a que se trate de días hábiles o días de descanso y se paga el tiempo laborado durante la disponibilidad como tiempo extraordinario.

EMBARGO SALARIAL

**Cálculo de embargo
salarial.**

DAJ-AER-OFP-349-2018

Ver además:

Para determinar la cantidad deducible por concepto de embargo, partimos de lo dispuesto por el artículo 172 del Código de Trabajo. Del numeral supra, se pueden extraer varios aspectos que conviene rescatar: 1- Que, del Salario Bruto del trabajador, se le deben rebajar aquellas cuotas que le corresponde pagar al trabajador por ley, es decir, las cargas sociales

DAJ-AER-OFPP-343-2018 (10,34%) y el impuesto de renta. 2- Que a los efectos de poder determinar sobre cuál monto del salario se pueden aplicar embargos, también debemos restarle al salario bruto del trabajador, el salario menor del Decreto de Salarios Mínimos, que en este período 2018 corresponde al Salario de la Servidora Doméstica: ¢ 183.939,51. 3- Una vez hechos los anteriores rebajos, se tiene determinado el salario embargable, del cual se obtiene la porción a la que se puede calcular la octava y la porción a la que puede aplicarse la cuarta. 4- La octava parte debe obtenerse de la porción del salario embargable, que corresponde a las tres veces el salario de la servidora doméstica ($¢ 183.939,51 \times 3 = ¢ 551.818,53$), $¢ 551.818,53 \div 8 = ¢ 68.977.31$. 5- La cuarta parte debe obtenerse de la porción del salario embargable que, excede la porción anterior ($¢ 551.818,53$), $\div 4$. 6- Que, una vez realizadas las rebajas de una octava y una cuarta, si queda un remanente de salario embargable, se podrá aplicar más embargos, aplicando solo sobre la porción embargable resultante la octava y la cuarta, siguiendo las mismas reglas anteriores, es decir que, si del resto hay un monto de ¢ 551.818,53 se le aplica octava y si hay un monto superior a ese, se le aplica la cuarta y así sucesivamente y en el mismo orden para cada embargo. Si ya no le cabe una cuarta, solo se le aplica la octava en cada embargo.

Cálculo de embargo salarial:
Al salario mínimo de referencia no se le rebajan cargas sociales.

DAJ-AER-OFPP-221-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFPP-282-2018

En respuesta puntal a las interrogantes que plantea indicamos, el salario mensual que debe utilizar como base para un embargo salarial y que es fijado por el Consejo Nacional de Salarios en el Decreto de Salarios Mínimos, que es el de la Servidora Doméstica (¢183.939,51 por mes), a éste no se le aplican ningún tipo de deducciones, sea de cargas sociales o renta para la aplicación del embargo; finalmente el término salario como indica la norma, es salario líquido que queda después de aplicar las rebajas de ley, cargas sociales y renta, se debe tener claro que al salario que se le aplican rebajas, es el del trabajador a quién se aplicará el embargo. Se modifican el criterio aportado en la consulta y los posteriores a éste en cuanto a la aplicación de las cargas sociales al salario mínimo base para el embargo (servicio doméstico) y también en cuanto a los porcentajes por impuesto de renta.

Cálculo de embargo salarial:
Al salario mínimo de referencia no se le suma el salario en especie.

DAJ-AE-103-15
Ver además:
DAJ-AER-OFPP-282-2018

Ahora bien, para dar respuesta a su segunda consulta respecto de incluir el 50% del salario en especie para la fijación de la suma mínima inembargable, debe tenerse en cuenta que dicho tipo de salario se establece como una alternativa de salario, no como obligación, ya que el artículo 105 inciso a) dispone que: “recibirán además, salvo pacto o práctica en contrario, alojamiento y alimentación adecuados, que se refutarán como salario en especie para los efectos legales consiguientes”. Adicionalmente, 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%. Por las razones anteriores, actualmente no se debe incluir el monto del salario en especie para la fijación de la suma inembargable, sino que se debe tomar en cuenta el salario menor de los que se establezcan en el Decreto de Salarios mínimos vigente para el semestre del que se trate.

Cálculo de embargo salarial:
Deber de actualizar cuota del embargo en cada aumento del salario mínimo.
 DAJ-AE-103-15

De conformidad con lo dispuesto por el artículo supra citado, en todos los casos de embargo debe respetarse una suma inembargable, de manera que el trabajador no encuentre un menoscabo en sus ingresos, de tal magnitud, que no le permita subsistir. Esta suma inembargable se fija con base en el salario mínimo establecido en el Decreto de Salarios mínimos vigente, lo cual implica necesariamente que variará semestralmente, según se realicen los aumentos de ley. En este sentido, es correcto afirmar que la cuota del embargo se debe actualizar cada seis meses, esto en virtud de que tanto la suma inembargable como el salario del trabajador varían periódicamente.

Embargo por pensión alimentaria.
 DAJ-AER-OFP-156-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-135-2018
 DAJ-AER-OFP-031-17
 DAJ-AE-007-17

En concordancia con la anterior ley, el Código de Trabajo brinda una posición de preferencia a los embargos por pensión alimentaria, dado que el tercer párrafo del artículo 172 dice expresamente: *“Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia”*, monto que obviamente estará establecido por la autoridad judicial correspondiente. Debemos entender que el embargo por pensión alimenticia está por encima de cualquier embargo. Esto significa que, el salario puede ser embargado hasta la mitad del monto líquido que recibe el trabajador (es decir una vez establecida la suma embargable). De forma tal que, en principio, aunque un tribunal judicial defina un monto, la aplicación del mismo depende del salario que efectivamente recibe el trabajador, además que el espíritu de la legislación no pretende que el trabajador no reciba salario por completo.

Posibilidad de aplicar embargos múltiples.
 DAJ-AER-OFP-349-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-343-2018

Una vez realizadas las rebajas de una octava y una cuarta, si queda un remanente de salario embargable, se podrá aplicar más embargos, aplicando solo sobre la porción embargable resultante la octava y la cuarta, siguiendo las mismas reglas anteriores, es decir que, si del resto hay un monto de ¢ 551.818,53 se le aplica octava y si hay un monto superior a ese, se le aplica la cuarta y así sucesivamente y en el mismo orden para cada embargo. Si ya no le cabe una cuarta, solo se le aplica la octava en cada embargo. Como puede verse bien pueden aplicarse más embargos, siempre que a ese resto de salario embargable que va quedando después del último embargo, se le pueda aplicar la octava parte, siguiendo el procedimiento indicado, pudiendo llegar después de varios embargos en un mismo mes, a recibir únicamente el salario inembargable.

FERIADOS

Coincidencia de feriados con el día de descanso.

DAJ-AER-OFP-186-2017

Ver además:

DAJ-AER-OFP-062-17

DAJ-AER-OFP-338-2017

DAJ-AE-293-15

Conforme lo explicado líneas atrás, si la empresa tiene pago semanal (en actividad no comercial), se aplica de la forma siguiente: En caso que se labore el feriado que cae en día de descanso, se adiciona otro salario sencillo para completar el pago doble. Si la empresa tiene pago mensual, quincenal o semanal en actividad comercial, como incluye el salario de todos los días del mes, aunque sean descansos semanales o feriados: Si no se labora el día de descanso feriado, ya el pago está incluido en forma sencilla. Si se labora el día descanso feriado, se debe adicionar un pago sencillo para completar el pago doble. En ambos casos, se tiene establecido que cuando el feriado coincide con el día de descanso, el concepto de uno subsume al otro por cuanto no hay norma que sustente el reconocimiento de un pago mayor sobre el doble establecido por el artículo 152.

Compensación de feriados: Imposibilidad de compensar feriado laborado con día libre.

DAJ-AE-298-16

Aun y en los casos de excepción en donde el trabajador podría laborar durante un día feriado, este tiene derecho al pago doble de su salario por haber laborado en un día feriado. No es procedente que le den un día, y menos dos días diferentes para que disfrute el feriado, pues para nuestro legislador el trabajador que labora en esa fecha lo que merece es el pago doble, únicamente, así como el reflejo de ese dinero en el aguinaldo, y puede ser que también en la cesantía.

Labores en días feriados: Actividades de interés público como excepción para laborar en días feriados.

DAJ-AE-351-16

La determinación que una actividad sea de interés público o no, debe originarse en una ley o en una decisión de la Administración Pública, con base en criterios de oportunidad, conveniencia, razonabilidad y proporcionalidad y no de una interpretación subjetiva de una empresa o Patrono. Las excepciones dispuestas por el artículo 151 del Código de Trabajo no establecen de forma taxativa cuales son las actividades consideradas de interés público. Existiendo entonces duda sobre la aplicación o no de esta excepción, lo procedente es concluir con base en el Principio Protector, en la Regla del In Dubio Pro Operario, que a favor de los trabajadores, no se les obligue a laborar en días feriados, justificados en esa norma. Por tanto se mantiene para ellos la regla general de que el disfrute de los feriados son un derecho de los trabajadores y que en caso de llega a un acuerdo con los trabajadores de laborar esos días, en que claramente ellos consientan en hacerlo, se les pague conforme lo establece nuestra legislación.

- Labores en días feriados:**
Excepciones para que proceda laborar en días feriados.
DAJ-AER-OfP-328-2018
- Los Patronos se encuentran facultados para exigir a sus trabajadores presentarse a laborar en días feriados, siempre que se encuentren dentro de las excepciones enumeradas en los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo y que paguen como corresponde esos días feriados laborados. No es suficiente para el patrono únicamente informar al personal de su obligación de laborar un día feriado y fundamentar a través de la norma la excepción que aplica para dicha obligación, sino que además debe esforzarse por recabar la prueba técnica para justificar la aplicación de alguna de las excepciones previstas en los numerales 150 y 151 del Código de Trabajo, dejando claro que ante las justificantes del patrono, el trabajador podrá optar por disfrutar de los días feriados (es decir ignorar la orden del patrono), bajo el riesgo de que el patrono lo sancione y además dicha sanción sea confirmada por estrados judiciales.
- Labores en días feriados:**
Ilegalidad de ocupar permanentemente a los trabajadores los feriados.
DAJ-AE-177-15
- De lo que antecede concluimos, en el supuesto de que sean los mismos trabajadores que laboren durante la semana, sería ilegal ocuparlos permanentemente los días de descanso, al igual que los feriados aun cuando la labor fuese dentro de las excepciones indicadas y que se le remunere ese tiempo como indica la ley, el patrono planificar la forma que los trabajadores tengan derecho al disfrute del día de descanso y de todos los feriados de ley.
- Labores en días feriados:**
Consentimiento del trabajador para laborar feriados.
DAJ-AE-149-16
Ver además:
DAJ-AER-OfP-343-2017
DAJ-AER-OfP-037-17
DAJ-AE-255-16
- Le reiteramos que el disfrute de los feriados es un derecho de los trabajadores y una obligación del patrono otorgarlo. Se podría trabajar, si las partes (patrono y trabajador) así lo acuerden. Este acuerdo no puede decirse que se convierte en una regla obligatoria para el trabajador, que lleva a una consecuencia de responsabilidad para el mismo, derivada de un deber de colaboración para su patrono. Este deber de colaboración se ve manifestado principalmente en momentos en que el patrono requiere de la presencia de los trabajadores, para cubrir necesidades extraordinarias, producidas generalmente por elementos externos e imprevisibles para el patrono. Es en estas circunstancias en que el patrono puede pedir a sus trabajadores que se presenten a laborar en un día feriado, de modo tal que se justificaría la transacción de las partes para laborar un día feriado. No obstante, los trabajadores mantienen su derecho al disfrute, por encima de estas circunstancias, de modo tal que podrían negarse a laborar en día feriado, lo cual no puede traer como consecuencia una sanción, a menos que se haya comprometido voluntariamente a trabajarlo y no se haga presente.
- Pago de feriados:**
Feriatos de pago no obligatorio.
- El inciso e) del artículo 151 del mismo cuerpo legal, dispone que tratándose de los feriados que no son de pago obligatorio, se podrá laborar en las actividades que no estén catalogadas como “excepcionales”, siempre que

DAJ-AER-OF-P-293-2018 el trabajador consienta en hacerlo voluntariamente. Entonces, las empresas que pagan mensual o quincenalmente, y las empresas comerciales que pagan semanalmente, como reconocen el salario de todos los días del mes, aunque sean descansos semanales o feriados, hacen que el 2 de agosto se convierta en feriado de pago obligatorio. Esto quiere decir que, si se labora, el patrono debe cancelar un adicional sencillo para lograr el pago doble que exige la Ley. Para las empresas con modalidad de pago semanal (no comercial), es feriado de pago no obligatorio, por lo que el patrono sólo tiene obligación de pagarlo sencillo si los trabajadores voluntariamente lo laboran. Si no se trabaja, sea porque el patrono no abrió la empresa o porque los trabajadores no aceptaron hacerlo, no se paga.

Pago de feriados:
Feriados en jornada acumulativa.
DAJ-AER-OF-P-105-2018

Ahora bien, como en su caso se trata de una jornada acumulativa en relación con los feriados se aplica del modo siguiente: En el supuesto que el feriado caiga entre semana, si es de pago obligatorio se paga sencillo y doble si se labora, pero en ambos casos a razón de 8 horas, no de las 10 horas, ya que, si en el tanto se laboran 48 horas por semana, el día acumulado en la realidad equivale a 8 horas diarias. Si es de pago no obligatorio, si no se labora, no se paga nada y si se labora se paga sencillo a razón de 8 horas. Si el feriado coincide con el día sábado, en el caso de feriado de pago obligatorio, se paga doble del sábado y un adicional de tiempo y medio, por tratarse de una jornada extraordinaria. Este es el único caso en que se reconoce el pago triple, sea: un tanto por el feriado, otro tanto por el feriado trabajado y el último por la jornada extraordinaria, que debe pagarse en forma completa y de igual forma a razón de 8 horas. Si se trata de un feriado de pago no obligatorio, igual se tendría como laborado pero el adicional es sencillo, pero de igual forma por tratarse de jornada extraordinaria, se debe adicionar el 1.5 de tiempo extraordinario.

Pago de feriados:
Feriados en pago por hora más incentivo por producción.
DAJ-AE-205-15

Podría concluirse, a los efectos de saber cómo aplica el pago de los feriados, que este salario compuesto es el salario ordinario diario de cada trabajador, visto como una sola forma de pago por unidad de tiempo. En este sentido tendríamos que concluir que para pagar los feriados, por tratarse de un pago por unidad de tiempo, de acuerdo con lo que dispone el artículo 148 del Código de Trabajo, entonces se calcularía sobre ese salario compuesto diario, es decir por la suma del salario de las 8 horas más el incentivo de producción diario.

Pago de feriados:
Feriados en salario base más comisiones.
DAJ-AER-OF-P-234-2018

Las comisiones recibidas, se constituyen en un complemento de su salario, proveniente del servicio brindado a la empresa en la venta de los servicios o productos. En consecuencia y atendiendo puntualmente su consulta, en lo que corresponde al reconocimiento de los feriados ya sea el caso que los labore o no los labore, lo recibido por concepto de comisiones constituyen

una parte de la remuneración salarial, en consecuencia, al momento de reconocerle el pago de los feriados como extremo laboral, se debe de incluir tanto el pago del promedio de su salario base, más el promedio de sus comisiones recibida.

**Pago de feriados:
Forma en que deben
pagarse los feriados
según la modalidad de
pago.**

DAJ-AER-OFPP-289-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFPP-212-2018

DAJ-AER-OFPP-191-2018

DAJ-AER-OFPP-185-2018

Para determinar el pago procedente en el caso de los días feriados, debe tomarse en consideración la modalidad de pago del salario que se aplica en la empresa, a saber: En la modalidad de pago semanal, en virtud de que únicamente se pagan los días efectivamente laborados, los días feriados deben reconocerse en forma adicional al salario que corresponde por los días laborados en la semana, siempre y cuando se trate de feriados de pago obligatorio. Los feriados que no son de pago obligatorio sólo se disfrutan en tiempo y no en dinero. Cuando se labora en alguno de los feriados de pago obligatorio, el pago que se reconoce deberá ser doble, con base al artículo 149 del Código de Trabajo, mientras que cuando se labora en un feriado que no es de pago obligatorio, el pago sería sencillo, con base en el artículo e) del artículo 151 del mismo cuerpo normativo. Cuando se aplica la modalidad de pago mensual o quincenal o se trata de una empresa dedicada al comercio, el pago de los feriados ya está incluido en el salario, sean o no de pago obligatorio, por lo que en esta modalidad de pago a TODOS los feriados se les da tratamiento de feriados de pago obligatorio. El trabajador, entonces, recibe el salario ordinario de la quincena o mes sin ningún pago adicional. Sin embargo, en caso de que algún trabajador laborara en un día feriado, se le deberá reconocer un adicional sencillo para completar junto con el salario ordinario el pago doble que establece la ley.

**Pago de feriados:
Pago cuando jornada
inicia en día ordinario
y finaliza en día
feriado.**

DAJ-AER-OFPP-361-2018

Aquellas personas empleadas que comenzaron a laborar el viernes 14 de setiembre a las 10 pm y finalizaron su jornada el día feriado de pago obligatorio 15 de setiembre, la ley es omisa en ese sentido, dado que no nos indica cómo debe remunerarse ese tipo de casos, no obstante lo anterior ante consultas hechas con anterioridad, esta asesoría ha sostenido el criterio de que, el pago debe hacerse conforme a los parámetros que rigen el día que se inicia la jornada laboral, es decir que, si la jornada nocturna inicia el viernes previo al feriado obligatorio, se paga toda como jornada ordinaria nocturna, no correspondiendo el reconocimiento del feriado.

**Pago de feriados:
Pago cuando la
jornada inicia en día
feriado y finaliza en
día ordinario.**

DAJ-AER-OFPP-236-2017

Lamentablemente la fuente doctrinaria y jurisprudencial es escasa por lo que ha sido criterio de esta Dirección que, debe aplicarse la tesis que tiende a afirmar 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

Ver además: DAJ-AER-OfP-237-2018
DAJ-AE-140-16

inició en día hábil todas sus horas se pagan con ese valor, y por el contrario, si inició en día feriado (tal cual usted lo expone) se pagan dobles todas las horas laboradas, y las extraordinarias como se pagan a tiempo y medio, el 50% se calcula sobre la hora doble.

Pago de feriados:
Pago doble de feriado
que cae en día sábado
en jornada
acumulativa.

DAJ-AE-229-15
Ver además:
DAJ-AE-239-15
DAJ-AE-172-15

En su caso concreto, usted indica que laboran cuarenta y cinco horas por semana, de lunes a viernes, que significa de acuerdo con lo explicado se trata de una jornada acumulativa que tiene el sábado como efectivamente laborado. Esto quiere decir que si el feriado coincide con sábado, como se tendría laborado de lunes a viernes, corresponde pagarles a los trabajadores un adicional sencillo para completar el pago doble, con base al salario diario promedio. Si además se trabaja durante el sábado feriado, estas labores se consideran jornada extraordinaria y por lo tanto deben pagarse a tiempo y medio doble, es decir que el tiempo extraordinario se calcula sobre el pago doble del feriado. Estos son los únicos casos en que se reconoce el pago triple, sea: un tanto por el día feriado, otro tanto por el feriado trabajado, y el último por la jornada extraordinaria, que debe pagarse en forma completa.

Pago de feriados:
Pago de feriado
cuando se convoca a
laborar solo parte de
una jornada.

DAJ-AE-302-15

Si el patrono solicita que laboren el día completo y los trabajadores aceptan, debe pagárseles la jornada completa de forma doble, aun cuando el patrono decida que finalicen su jornada antes de la hora que ordinariamente laboran. Esto por cuanto la aceptación previa de los trabajadores, les da la expectativa del pago doble de un día completo, y no de unas horas. Si contrario a lo anterior, el patrono advirtiera de previo que solo se laborarán unas horas y así lo aceptan los trabajadores, el patrono no tendría que pagar el día completo, ni los trabajadores podrían reclamarlo.

Reconocimiento de
feriados:

Feriados extranjeros.
DAJ-AER-OfP-303-2017

De conformidad con todo lo expuesto, concluimos que la legislación que corresponde aplicar en este caso es la de nuestro país, y por ello la regulación de los días feriados es la establecida en nuestro Código de Trabajo, así como de las vacaciones. En consecuencia, no resulta legalmente procedente aplicar vacaciones y exigirlo así a sus trabajadores, para otorgar libres los días que corresponden a feriados de otro país. En este sentido, si el patrono pretende dar libres esos días, deberá pagarlos como días trabajados o como feriados, pero no como vacaciones, ni tampoco rebajar el salario de esos días.

Traslado de feriados:
Improcedencia de
traslado de feriados

Debe quedar claro que, al ser los feriados un derecho a disfrutarlo para todos los trabajadores y una obligación para el patrono el otorgarlos, no está autorizado a trasladar el disfrute para otro día, salvo el 12 de octubre,

distintos del 12 de octubre. para el cual el artículo 148 dispone claramente que, cuando cae en día martes, miércoles, jueves o viernes, el patrono estará obligado a trasladar su disfrute al lunes siguiente.

DAJ-AER-OFP-343-2017

Ver además:

DAJ-AER-OFP-134-2017

Traslado de feriados: En ese sentido, sigue siendo nuestro criterio particular -a pesar de que la legislación no establece nada al respecto-, “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 antes mencionada, sea convenir el disfrute del feriado dentro de los siguiente quince días,” para lo cual lógicamente no podrá ser un lunes.

Traslado del 12 de octubre cuando el día de descanso es lunes.

DAJ-AER-OFP-21-2018

GRATIFICACIONES

Gratificaciones o bonificaciones no salariales.

DAJ-AER-OFP-316-2017

Esta Dirección es coincidente con la doctrina y jurisprudencia expuesta, resaltando que las bonificaciones para ser consideradas de carácter salarial, y por lo tanto tener todas las implicaciones legales concedidas a este pago, sean cargas sociales, impuestos y ser tomadas en cuenta para el cálculo de aguinaldo, vacaciones y prestaciones, deberán ser habituales, periódicas y onerosas, no tratándose de pagos esporádicos o accidentales, ni que su entrega se encuentre condicionada al cumplimiento de alguna condición especial o accidental.

HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Suministro de herramientas de trabajo:
Herramientas para acceder a cuentas de correo electrónico.

DAJ-AER-OFP-13-2018

Si el empleador suministra al trabajador una cuenta de correo electrónico empresarial para que ejecute sus funciones o reciba información, igualmente deberá ofrecer la herramienta y el acceso para recibir esa información, de lo contrario no sería razonable crear una herramienta de trabajo basada en una comunicación electrónica si el trabajador no tiene acceso a la misma a través de una herramienta brindada por el patrono. En conclusión, esta Asesoría Jurídica considera factible la creación de una cuenta de correo empresarial para remitir la información relacionada con la relación patrono-trabajador, siempre y cuando se le explique a los trabajadores cual será el objeto del mismo y la forma en que deberá ser utilizado, siendo también obligación de patrono, otorgar la herramienta (computadora u otro instrumento) y el tiempo durante la jornada laboral, para que el trabajador tenga acceso a la información que se le remita vía correo electrónico.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Comisión investigadora:
Profesionales que pueden integrar la comisión.
DAJ-AER-OFP-31-2018

Los profesionales que consideramos que pueden involucrarse en el tema, serían abogados, sicólogos (especialistas en hostigamiento sexual), y trabajadores sociales etc. En cuanto a sustituir al personal queda a criterio del patrono si cuenta con los recursos para contratar profesionales externos. Sí no sería conveniente estar sustituyendo el personal por cuanto se pierde la dinámica o la experiencia de las personas que trabajan en el tema.

Comisión investigadora:
Remuneraciones a la comisión.
DAJ-AER-OFP-31-2018

Solo en el caso de que las actividades a realizar por la Comisión sean fuera de la jornada laboral, deberá remunerarse este tiempo como extraordinario. Si la intención es de contratar personal para atender de forma exclusiva dicha comisión, si tendría que contemplarse un salario, pero si se trata de los mismos trabajadores de la empresa no, salvo que como repetimos sea en horas extraordinarias que deberían remunerarse con un 50% más.

Conceptualización del hostigamiento sexual.
DAJ-AER-OFP-250-2018.

Podemos entender que el acoso sexual será toda aquella práctica o conducta indeseada por parte de quien la recibe, tales como amenazas, uso de palabras sexuales, acercamientos corporales, entre otras que va a perjudicar de manera drástica a la persona que la recibe, ocasionándole daños casi que irreversibles. Además, en esta ley se indica que todo patrono tiene la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo una política interna que regule, evite y sancione las conductas del hostigamiento sexual.

Denunciante:
Plazo de vigencia del fuero de protección.
DAJ-AE-141-15

Existe un “fuero” especial de protección para quien formule una denuncia por acoso u hostigamiento sexual. La protección del fuero durante la tramitación de la denuncia tiene como finalidad brindarle “seguridad” y un ambiente de tranquilidad a la persona trabajadora que se atrevió a denunciar un acto tan delicado y personal, permitiendo llegar al final de la investigación para determinar así la verdad en cuanto a los hechos denunciados. El fuero que protege al denunciante de una situación de acoso u hostigamiento sexual, se extingue cuando concluye el procedimiento de investigación y determinación de la existencia o no de dicha infracción, sea los tres meses máximos que indica el artículo 5 de la citada Ley como duración del procedimiento, o bien, el tiempo que dure el mismo, sea menos o más en casos excepcionales, quedando fuera de esta protección privilegiada el denunciante pasado este tiempo, lo cual lo haría sujeto del despido por la propia voluntad del patrono que indica el artículo 85 del Código de Trabajo.

Denunciante:
Tramitación de debido
proceso para el
despido de
denunciante en sector
público.
 DAJ-AE-125-15

La Dirección de Inspección tratándose de una trabajadora en estado de embarazo en el sector público, existiendo debido proceso interno, no instruye una nueva investigación, sino que revisa que se haya garantizado aquel derecho y que no existan conductas discriminatorias en el desarrollo del mismo. Esta actuación se fundamenta en un voto de la Sala Segunda, que sin constituir jurisprudencia en estricto sentido y sin ser una decisión de mayoría, representa el único insumo judicial referido a un tema análogo. En cuanto a la tramitación procedimental del asunto, con base en los elementos expuestos (Manual de Procedimientos de la Dirección Nacional de Inspección, voto 2005-633, de las 14:45 horas, del 20 de julio del 2005, de la Sala Segunda y dictamen C-185-2011, del 8 de agosto de 2011, de la Procuraduría General de la República), sin que necesariamente ninguno de ellos se refiera al punto específico consultado, en uso de la analogía como fundamento interpretativo e integrador, nos parece adecuado que la investigación disciplinaria se haga a lo interno de la institución, con base en la aplicable al caso, y que si la decisión final es despedir al denunciante de acoso sexual por falta grave, el expediente sea remitido a la Dirección Nacional de Inspección para que se pronuncie sobre la decisión de despido.

Reglamento o Política
de hostigamiento
sexual:
Negativa de
trabajador de firmar
recibido.
 DAJ-AE-074-16

Es lógico que un patrono desee contar con la firma de recibido de todos sus trabajadores, al entregarles el documento que contiene las políticas de prevención del hostigamiento sexual en su empresa, por cuanto con ello puede demostrar el cumplimiento de lo dispuesto por la ley citada. En este sentido si el patrono está dando cumplimiento con una disposición legal, lo justifica para exigir el recibido de todos sus trabajadores y al mismo tiempo para sancionar a los trabajadores que obstaculicen dicho cumplimiento, eso sin olvidar que la misma Constitución Política establece que: "...Nadie puede alegar ignorancia de la ley..." Sí puede el patrono justificar con la firma de tres personas que su trabajador estuvo presente en la charla y recibió los documentos a los efectos de contar con las pruebas necesarias para demostrar el cumplimiento de lo dispuesto por la Ley de Hostigamiento y Acoso Sexual. Sin embargo, el trabajador no puede alegar ignorancia de la ley.

Reglamento o Política
de hostigamiento
sexual:
Obligación de
presentar el
reglamento ante el
Ministerio de Trabajo.
 DAJ-AER-OFP-311-2017

Entonces, habiéndole explicado cómo es la tramitación de este tipo de reglamento, ante su consulta sobre si existe una normativa vigente que indique la obligatoriedad de la parte patronal de inscribir ante este Ministerio los Reglamentos de Hostigamiento Sexual, le decimos, sí, el último párrafo del artículo 20 de la citada Ley 7476, ya indicado, dice: "...ha de ser reconocido y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo.", razón por la cual debe ser presentado ante esta Dirección.

HUELGA

Huelga en servicios públicos esenciales.

DAJ-AER-OFP-352-2018

De conformidad con lo estipulado por nuestro ordenamiento jurídico (artículos 375 y 376 del Código de Trabajo y el artículo 61 de la Constitución Política), así como los criterios de la OIT, no es permitida la huelga en los servicios públicos que afecten a la salud pública o de la población. Es muy importante dejar claro que la valoración de los diferentes supuestos para llegar a definir la legalidad o la improcedencia de una huelga resulta de total y absoluta competencia de los Tribunales de Justicia, quienes en definitiva resolverán la declaratoria de legalidad que interponga la parte patronal, según lo dispone el artículo 375 del Código de Trabajo.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Créditos fiscales: Obligación de aplicar los créditos fiscales ante gestión del trabajador.

DAJ-AE-165-15

En el caso en particular, el artículo 34 supra citado dispone en lo que interesa: "Para tener derecho a los créditos del impuesto establecido en este artículo, los contribuyentes tendrán que demostrar a su patrono o empleador o al Estado, la existencia de cualesquiera de las circunstancias señaladas como requisito para incluir a sus hijos o lo relativo al estado civil, según se disponga en el Reglamento de esta ley." Resulta claro afirmar que, el impulso del acto administrativo se debe dar a gestión de parte, siendo el contribuyente, en este caso el trabajador, quien debe demostrar a su patrono la existencia de las circunstancias dichas para que le sea aplicado el crédito familiar a la hora de efectuar la retención del impuesto de la renta de su ingreso. En el presente caso, es notorio que el actuar patronal no se desarrolló en apego a lo dispuesto por la Ley, siendo que a pesar de haberse efectuado la solicitud, el acto administrativo no fue dictado. En conclusión, es criterio de esta Dirección que lo procedente es que la Administración activa continúe con la tramitación de la solicitud efectuada por su persona, de manera que se logre el dictado del acto correspondiente, el cual tendrá los efectos dispuestos por el artículo 140 de la LGAP.

INCAPACIDADES

Contabilización de días de incapacidad.

DAJ-AE-097-16

Si el trabajador de la consulta inicia sus labores a las 11:30 p.m. de un día y termina a las 5:00 a.m. del día siguiente, sí podría aplicarse al caso concreto, ya que en virtud de la tesis de la indivisibilidad de la jornada diaria, si al trabajador se le incapacitó el día 9, como su jornada ese día inició a las 11:30, aun cuando finalice al día siguiente, continuaría

incapacitado hasta las 5 a.m. del día 10, finalizando la incapacidad por tanto a las 5 a.m. del día 10.

Despido en periodo de incapacidad:

Solo procede cuando se funda en faltas a las obligaciones laborales.

DAJ-AER-OFP-354-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-303-2017

No se puede despedir a una persona que se encuentra incapacitada, cuando la causal del despido, sea la existencia de la misma incapacidad; lo que al mismo tiempo significa que si existe una causal independiente de la incapacidad, si puede ser viable el despido de esta trabajadora ya que no se le estaría aplicando el despido por los problemas psiquiátricos que presenta en su incapacidad, sino por causales ya comprobadas de previo y autorizadas por la Inspección de Trabajo, de modo que en el caso de consulta, sí resultaría procedente, el despido.

Despido en periodo de incapacidad:

Prohibición de despido.

DAJ-AER-OFP-151-2018

Ver además:

DAJ-AE-005-17

DAJ-AE-171-15

DAJ-AE-090-15

Debe tenerse presente que la necesidad de un trabajador a incapacitarse, cuando así lo indique un médico, refleja la existencia de un estado vulnerable en la salud de la persona y frente a esto, el Estado tiene el deber de garantizarle la atención requerida y además garantizar su restablecimiento en condiciones dignas y justas. Por lo anterior resulta improcedente el despido de un trabajador que se encuentre incapacitado por enfermedad, independientemente del plazo de la incapacidad, si la motivación del despido es precisamente la incapacidad misma, pues sería causarle un perjuicio no solo a su situación económica al perder el pago del subsidio de la CCSS, sino además al restablecimiento de su salud, pues al quedarse sin trabajo, se verá obligado a retornar a él o a buscar un trabajo nuevo, a pesar de padecer una enfermedad, tal y como lo ha establecido la Sala Constitucional.

Efectos de incapacidades dictaminadas por médico privado.

DAJ-AE-166-16

Ver además:

DAJ-AE-098-15

En este sentido debe quedar claro que los dictámenes de médicos de consulta privada, deben ser aceptados para justificar las ausencias temporales de trabajadores en virtud de enfermedad comprobada, la única diferencia de éste con el de las instituciones INS y CCSS radica en el pago de subsidio, por cuánto solo procede cuando es emitido por un médico de esas instituciones. Por lo expuesto se concluye que el dictamen de médico particular puede servir para que un trabajador justifique sus ausencias, pero no para que se reconozca el pago del subsidio, ya que la única forma de que el trabajador obtenga pago del subsidio es a través de la incapacidad de un médico de la CCSS o del INS.

Improcedencia de pago de incentivos o pluses salariales durante incapacidad.

DAJ-AE-029-15

Lo recibido por el trabajador durante el período de incapacidad no tiene naturaleza salarial, sino que se trata de un subsidio, de modo que resultaría procedente concluir que durante el período de incapacidad, los trabajadores no tendrían derecho de recibir los incentivos salariales por concepto de desarraigo familiar que estaría recibiendo si estuviera laborando en forma efectiva. El cálculo del subsidio que debe recibir el

trabajador durante su período de incapacidad, debe incluir el promedio de los salarios recibidos en los tres meses anteriores a la incapacidad, lo que implicaría la inclusión dentro de ese promedio, de lo percibido por concepto de incentivos salariales de zonaje y desarraigo familiar, si en efecto los recibieron en esos tres meses anteriores a la incapacidad.

Obligación del trabajador de comunicar incapacidades o enfermedades.

DAJ-AE-294-16

El trabajador es el que está en la obligación de avisar las incapacidades en el menor tiempo posible, pues de no hacerlo, el patrono tampoco puede adivinar que sus ausencias son justificadas, o sea, que el despido realizado por ese motivo se encontraría justificado en las ausencias aplicando el inciso g) del artículo 81 del Código de Trabajo. Por ende, a no ser que el impedimento de salud del trabajador se lo imposibilite, el trabajador deberá dar aviso al patrono sobre la razón de su ausencia, el propio día que no se presenta a laborar o a lo sumo el segundo día. Este aviso podrá efectuarse por cualquier medio, incluso por medio de un familiar o amistad, ya que lo importante es poner en conocimiento del empleador de que se trata de una ausencia justificada y así evitar un posible despido sin responsabilidad patronal.

Pérdida del disfrute y pago de feriados durante periodo de incapacidad.

DAJ-AE-117-16

En lo que respeta al tema del pago de los días feriados de pago obligatorio a un trabajador que se encuentra incapacitado; debemos de indicar que por ser la incapacidad una causal de suspensión del contrato de trabajo; el trabajador pierde el derecho al disfrute y pago del feriado. Y por concederse durante la incapacidad un subsidio en lugar de un salario, en el caso de incapacidades extendidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, el patrono únicamente está obligado a cubrir el 50% de los tres primeros días, por lo que, de coincidir un feriado dentro de éste lapso, la obligación se limitaría a cubrir el 50% del salario ordinario, si se trata de los tres primeros días, o bien a dar el tiempo de descanso mientras se mantenga la incapacidad si ésta es por un período mayor.

Prohibiciones para el patrono: Obligar a trabajador a incapacitarse.

DAJ-AE-126-15

El otorgamiento de una incapacidad procede porque la valoración de un profesional en salud así lo determina, buscando con la misma que el trabajador se reestablezca completamente del quebranto de salud que lo aqueja, impidiendo durante este tiempo que el trabajador labore, obligando al patrono a otorgar la licencia todo el periodo que indique la incapacidad. Se debe tener claro, que si de la valoración médica se considera que el trabajador no está en la mejor condición para desempeñar su trabajo, la obligación del profesional es otorgar la incapacidad y como consecuencia el patrono cumplir con la licencia, impidiendo que el trabajador acuda a laborar, no existiendo otro respaldo legal para que un patrono no le permita laborar al trabajador u obligar a éste a incapacitarse, ya que el trabajador por sí solo no puede incapacitarse sin que medie un certificado médico que así lo indique.

- Prohibiciones para el patrono:**
Exigir al trabajador reponer los días que estuvo incapacitado.
DAJ-AE-287-15
- Debe tenerse presente que el trabajador que es incapacitado, tiene una justificación válida para no presentarse a laborar, lo cual consecuentemente faculta a su patrono a dejar de pagarle el salario, manteniéndose su relación laboral suspendida. La jornada del trabajador se mantiene tal y como ha sido pactada, sin que el acontecimiento de una incapacidad faculte al patrono a variarla de manera unilateral. El trabajador no “adeuda” nada, no debe reponer esos días, simplemente acata su incapacidad y no recibe el salario de esos dos días, sino únicamente el subsidio correspondiente a la incapacidad.
- Recomendaciones médicas:**
Incumplimiento del trabajador de las recomendaciones médicas.
DAJ-AER-OFP-229-2018
Ver además:
DAJ-AE-294-16
- La persona incapacitada debe tener un comportamiento tendiente a recuperarse, en caso que no lo haga, la Institución aseguradora puede accionar contra el trabajador cobrándole los subsidios pagados. Para el patrono, en caso de tener las pruebas fehacientes del comportamiento del trabajador, podría entrar a imponer una sanción que podría ser una amonestación escrita o el despido por falta grave, pues su actitud irresponsable puso en riesgo la continuación de la relación laboral.
- Subsidio:**
Cálculo del subsidio en modalidad de salario base más comisiones.
DAJ-AER-OFP-167-2017
- En el caso de incapacidad por más de 03 días con la C.C.S.S, el patrono deberá pagar los tres primeros días de incapacidad, pago que equivale al cincuenta por ciento (50%) del salario devengado por el trabajador al mes anterior a la misma (comisiones). Es a partir del cuarto día de incapacidad, que la Caja Costarricense del Seguro Social, le corresponde pagar el sesenta por ciento (60%) del salario.
- Subsidio:**
Cálculo del subsidio por riesgo laboral según la modalidad de pago.
DAJ-AER-OFP-157-2018
- Para calcular el salario diario es importante la modalidad de pago, así, si el pago es mensual o quincenal se divide el salario entre 30 días, si la modalidad de pago es semanal, se divide el salario entre 26 días. De acuerdo a la anterior información, nos parece que el cálculo del subsidio diario para efectos del pago de los días de incapacidad, se debe hacer obteniendo el promedio diario mensual según los reportes que hace el patrono, dividiendo el monto mensual reportado entre 30 días si es pago mensual, o entre 26 si es pago semanal.
- Subsidio:**
El subsidio durante incapacidad no está
- Tanto el subsidio cubierto por el Patrono los tres primeros días, como el de la Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S.), o bien del Instituto Nacional de Seguros, no tienen naturaleza salarial, por lo que no deben ser

sujeto a cargas sociales. considerados en el cálculo de pago de las vacaciones y el aguinaldo. Así tampoco deben ser reportados en las planillas de la CCSS, porque la obligación establecida de reportar planillas es sobre los salarios ordinarios y extraordinarios recibidos por el trabajador.
DAJ-AER-OFP-317-2017

**Subsidio:
Improcedencia de aplicación de embargo al subsidio por incapacidad.** Como usted se encuentra o estuvo incapacitado, se encuentra suspendida la obligación de su patrono de pagar el salario, por lo que durante ese tiempo lo que recibe es Subsidio, en razón de lo cual no resulta procedente ningún embargo, porque no se trata de una disminución de salario, como usted indica, sino de un subsidio, al que no se le pueden aplicar embargos.
DAJ-AER-OFP-031-17

**Subsidio:
Subsidio a cargo del patrono.** Los Tribunales de Justicia Laborales, con base en el artículo 79 de Código de Trabajo, han establecido jurisprudencialmente la obligación del patrono de cubrir el subsidio durante los tres primeros días de incapacidad, pagando para tal efecto por lo menos la proporción del 50 % del salario devengado por el trabajador. Si un trabajador se incapacitó uno, dos o tres días o incluso más de cuatro días, si dentro de los 30 días siguientes se vuelve a incapacitar, el subsidio de la CCSS lo cubre desde el primer día de esta segunda incapacidad, por considerarse que la incapacidad de ese período no ha sufrido interrupción, para los efectos del pago de subsidio. Esta es la obligación mínima establecida para el patrono, lo que no lo inhibe para establecer porcentajes de subsidio mayores, como beneficios reconocidos de forma voluntaria, sea por costumbre o mediante instrumentos jurídicos como reglamentos internos de trabajo o convenciones colectivas.
DAJ-AER-OFP-99-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-317-2017
DAJ-AE-302-16

INTERINAZGO

Consecuencias de cese de interinazgo según la causa de terminación. Caso de cese de interinazgo en virtud del regreso del titular de la plaza, y además en el plazo previsto en el nombramiento: No procede el pago de los extremos de preaviso y auxilio de cesantía, que solamente se reconocen en los contratos por tiempo indefinido, o cuando el interino ha superado el año en una plaza vacante. Sin embargo, sí tendrá derecho al pago de las vacaciones y aguinaldo proporcionales a la fecha de la terminación del Contrato de trabajo. Caso de cese de interinazgo en virtud del regreso del titular de la plaza, pero sin haberse cumplido el plazo del nombramiento interino: El funcionario afectado puede presentar el reclamo por el pago del cese anticipado de su nombramiento de conformidad con el artículo 31 del Código de Trabajo. Caso de cese de interinazgo sin haberse cumplido el plazo del nombramiento interino: no sería procedente el cese en estas condiciones, pues no se está fundamentando la actuación en el nombramiento en propiedad de otra persona, ni en el regreso del titular

de la plaza, y una actuación de este tipo atenta contra el derecho a la estabilidad en el empleo lo que daría cabida a que el afectado pueda solicitar judicialmente la restitución en la plaza y el pago de daños y perjuicios que incluyen los salarios caídos desde la fecha del cese hasta la fecha de la restitución en el puesto.

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Caracterización de la intermediación laboral.

DAJ-AE-106-15

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. En el párrafo segundo, establece que el principal criterio diferenciador entre intermediarios y contratistas radica en el hecho de que estos últimos ejecutan los trabajos con capitales propios.

Responsabilidad solidaria: Responsabilidad solidaria entre el patrono y el intermediario.

DAJ-AE-106-15

En el caso de los intermediarios, conforme lo establece nuestra legislación, son solidariamente responsables con los patronos de la contratación de aquel. Nuestro país todavía no tiene un marco jurídico que identifique claramente las responsabilidades de las empresas de trabajo temporal 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, de otra forma los tribunales, a falta de claridad, se inclinan hacia la responsabilidad solidaria de las partes que intervienen en la contratación del profesional.

IUS VARIANDI

Ascenso de puesto.

DAJ-AER-OFP-126-17

La variación de puesto del trabajador; en este caso, de chofer de montacargas a chofer de apilador, sí puede realizarse, pues estaríamos hablando de un ascenso de puesto, situación que sí es posible, pues el colaborador va a realizar un trabajo más difícil y mejor pagado, y lo más importante, que el trabajador esté de acuerdo con dicho cambio, independientemente de que haya firmado el contrato de trabajo como montacarguista, pues el contrato sufre distintas modificaciones a lo largo del tiempo, siendo efectivo el contrato de realidad, que es el contrato que existe en la vida real, y que va por encima de lo que se haya pactado por escrito en el tanto no beneficie al trabajador.

Cambio del lugar de trabajo.

DAJ-AER-OFPP-330-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFPP-113-2018
DAJ-AER-OFPP-319-2017
DAJ-AER-OFPP-266-2017

Si el patrono desea realizar algún tipo de variación en las condiciones laborales, debe avisar, con un tiempo prudencial, el movimiento del personal del local o tienda, para que el trabajador haga las valoraciones necesarias y pueda alegar, o no, perjuicio. Dado que el traslado a un nuevo lugar de trabajo, es una situación que no fue prevista en el contrato de trabajo, el patrono debe sufragar los gastos de traslado en que incurran los trabajadores que se pretende trasladar. Asimismo, deberá sufragar cualquier otro gasto en que deban incurrir los trabajadores como consecuencia del traslado. Además, si el patrono cubriera esos gastos y aun así los trabajadores consideran afectados sus intereses y no logran llegar a un acuerdo con el empleador, dichos trabajadores tendrían todo el derecho a oponerse al cambio, facultándolos a acudir a los Tribunales de Justicia a solicitar dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad patronal, con el consiguiente pago de prestaciones (vacaciones, aguinaldo, auxilio de cesantía y preaviso), si no se les paga de una vez.

Cambio del lugar de trabajo:
Traslado por cambio de puesto para el que el trabajador concursó voluntariamente.
DAJ-AER-OFPP-209-2017

En un concurso interno subyace los criterios y requisitos que se establecen para proveer un determinado cargo vacante, siendo el objetivo principal de permitir la objetividad y transparencia del proceso de concurso, otorgando igualdad de condiciones a todos los postulantes, al mismo tiempo que aumenta la probabilidad que quede el o la postulante más idóneo. Llama la atención entonces si la plaza ofertada en el concurso implicaba realizar las funciones en otra sede, esto era de su conocimiento y sobre todo de su interés y aceptación. Distinto es el que la administración del banco de manera unilateral para satisfacer o llenar una necesidad administrativa lo trasladara, al amparo de los reglamentos e incluso de la convención Colectiva. Concluimos que, al haber participado usted en el concurso interno para llenar la vacante, y resultar seleccionado y nombrado en la plaza, es evidente que su interés fue satisfecho y el de la administración también.

Modificación de funciones.
DAJ-AER-OFPP-220-2018
Ver además:
DAJ-AER-ODP-231-2017

El empleador puede hacer uso de dicha facultad siempre que la medida no implique para el trabajador una modificación de su jornada, de su salario, o una disminución de su jerarquía, modificación radical de las funciones para las que fue contratado, que le ocasione un perjuicio o 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 formalizó el contrato.

Modificación de la forma en que se reconoce el salario

Si la empresa le concedió a los trabajadores de la JAFAP, por medio del acuerdo que se le pagaría el salario escolar en las mismas condiciones en que lo aprobó la UCR, no podrá ahora eliminar unilateralmente este

**escolar en institución
pública.**

DAJ-AER-OFP-91-2018

beneficio, sería ilegal en virtud de que estaría violentando la regla “de la condición más beneficiosa para el trabajador la cual es parte esencial del principio protector que resulta fundamental en Derecho del Trabajo. Además, porque dichos beneficios o incentivos se encuentran adheridos al contrato de trabajo modificándolo y haciéndose parte integral de este, convirtiéndose este beneficio en lo que se conoce como “condición más beneficiosa” o popularmente llamado “derecho adquirido”. Ahora bien, si es oportuno en lo conducente que la Junta podrá igualmente por un acuerdo modificar la forma de pago del salario escolar para las futuras personas trabajadoras.

**Modificación de la
jerarquía o categoría.**

DAJ-AER-OFP-113-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-216-2018

DAJ-AER-OFP-51-2018

DAJ-AER-OFP-226-2017

Con respecto al cambio de categoría, le indicamos que la variación de la jerarquía o cambio de categoría; en perjuicio del trabajador ha sido considerada como un ejercicio abusivo de la facultad del empleador de variar las condiciones contractuales, pues tal aspecto se considera como un elemento esencial del contrato. Es decir, es totalmente prohibido por nuestro ordenamiento jurídico. En este caso en particular el patrono debió de haber liquidado al trabajador como “Administrador” de un local (pago de vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía) y volver a contratar como “Dependiente” en el nuevo local, con las nuevas condiciones tales como cambio de jerarquía, salario y nuevo local.

**Modificación de la
jornada.**

DAJ-AER-OFP-160-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-125-2018

DAJ-AER-OFP-115-2018

DAJ-AER-OFP-60-2018

Cuando se trata de un cambio de Jornada, sea que el patrono pretenda aumentar o disminuir el número de horas laborales (disminuyendo el salario, o no aumentándolo), o bien trasladar a un trabajador de jornada diurna a nocturna o mixta, o variar el día de descanso, por cuanto tal modificación se daría en uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, ajenos al poder de dirección patronal. Así las cosas, es improcedente que el patrono pretenda aumentar la jornada de trabajo unilateralmente, salvo que, al inicio del contrato el patrono haya hecho una reserva escrita, de llamarlos a laborar en cualquier momento de la relación laboral, por más horas de las pactadas en al inicio del contrato, siempre dentro del máximo de 48 horas semanales, que establece la normativa nacional e internacional vigente.

**Modificación de la
jornada:**

**Ausencia de reclamo
consolida el cambio.**

DAJ-AE-197-16

Si cuando acontecieron las variaciones en las jornadas y la consultante no presentó gestiones o reclamos para que se respetaran la jornada contratada, aplica lo dicho por la Sala Segunda en las citas supra citadas. Es decir, si no hubo reclamo en el momento oportuno y se dejó transcurrir mucho tiempo desde la modificación, se tiene ésta en adelante como consolidada.

Modificación de la jornada:
Imposibilidad de ampliar jornada mixta si se contrató con base en 7 horas.
 DAJ-AER-OFP-239-2018

En este caso el patrono pretende variar una de las condiciones esenciales del contrato, el cual sería la jornada, para que, en lugar de laborar en jornada mixta de 7 horas pasen a laborar 8 horas por día en jornada mixta ampliada. Lo anterior sería totalmente ilegal pues correspondería a un ius variandi abusivo. Para que esta condición se pueda dar, el trabajador debe de estar en total acuerdo con el patrono o el patrono deberá de liquidar con todos los extremos; es decir vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía y volver a contratar con las nuevas condiciones.

Modificación de la jornada:
Modificación en caso de proveedor outsourcing.
 DAJ-AE-160-15

Cabe indicar que la jornada es un elemento esencial del contrato de trabajo, razón por la cual el patrono no puede estar modificando de forma arbitraria para atender las necesidades de las empresas beneficiarias del servicio. Esto significa que al igual que los demás trabajadores, la modificación solo podría darse, si se da la aceptación de los trabajadores y el reconocimiento de la remuneración cuando así procediera. Si se trata de una disminución de la jornada, como trae la consecuencia de una disminución salarial, no podría aplicarse, salvo que proceda con la liquidación completa de las prestaciones de ese o esos trabajadores y los recontracte con la jornada nueva.

Modificación de la jornada:
Modificaciones en la jornada cuando se contrató en jornada rotativa.
 DAJ-AE-004-15

Si los trabajadores han sido contratados con el conocimiento claro que sus jornadas estarían rotándose, el patrono estaría facultado para hacerlo, siempre que la frecuencia de la rotación sea distante y que en el cambio, se respete el descanso pleno de los trabajadores de las 36 horas antes indicadas.

Modificación de las condiciones salariales.
 DAJ-AER-OFP-85-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-39-2018
 DAJ-AER-OFP-160-2017
 DAJ-AER-OFP-086-17

No es legalmente procedente que su patrono varíe sus condiciones salariales, entendidas éstas como salario base, o la comisión si fuera el caso en perjuicio suyo, otorgándole el derecho de dar por roto su contrato con responsabilidad patronal con las advertencias claras de que debe de previo agotar las gestiones ante su patrono para que restablezca sus condiciones, pudiendo incluso acudir a la Inspección de Trabajo a presentar su denuncia, antes de acudir a los tribunales de justicia para solicitar la autorización para dar por terminado su contrato de trabajo.

Modificación de las condiciones salariales:
Eliminación de pluses salariales.
 DAJ-AER-OFP-268-2018

Eliminar parcial o totalmente los pluses salariales, estaría modificando uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo como lo es el salario de los trabajadores, dejando claro que siempre y cuando el cambio pretendido disminuya su ingreso salarial actual, les provocaría un importante perjuicio económico a los trabajadores. Si el patrono le concedió a sus trabajadores, beneficios e incentivos salariales como el

Ver además: antes indicado, no podrá ahora eliminar unilateralmente este beneficio, sería ilegal en virtud de que estaría violentando la regla “de la condición más beneficiosa” para el trabajador la cual es parte esencial del principio protector que resulta fundamental en Derecho del Trabajo.

Modificación de las condiciones salariales:

Eliminación o disminución de pago de anualidades.

DAJ-AE-202-15

Ver además:

DAJ-AER-OFP-148-2017

No podría eliminarse el pago de las anualidades como rubro adicional al salario base, sin incurrir en el uso abusivo del *lus Variandi*, ya que se estaría tratando de una modificación en perjuicio en el ingreso de los trabajadores, elemento esencial del contrato de trabajo, situación que facultaría a los trabajadores a acudir a los tribunales de justicia para solicitar la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal y el consecuente pago de los derechos y prestaciones laborales.

Modificación de las condiciones salariales:

Eliminación o modificación de bonificaciones.

DAJ-AER-OFP-093-17

Ver además:

DAJ-AER-OFP-030-17

DAJ-AE-207-15

DAJ-AE-158-15

Si desde el inicio de la contratación laboral, la forma de pago del salario establecía un bono del 15% por docencia en inglés, su patrono posteriormente no puede variar de forma unilateral el incentivo o disminuir el porcentaje. El realizar cualquier modificación en la condición de la bonificación salarial acordada, 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 acordado incluye su salario y el porcentaje de la bonificación, situación que reviste en ser ilegal debido a la variación en desmejora del salario, lo cual provoca que el patrono haya incurrido en un *lus Variandi Abusivo del Salario*.

Modificación de las condiciones salariales:

Eliminación o modificación de comisiones.

DAJ-AER-OFP-185-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-180-2018

DAJ-AE-220-15

La modificación de los porcentajes y períodos en las comisiones es totalmente improcedente, por cuanto implica una disminución en su salario, elemento esencial del contrato de trabajo, que no puede ser modificado por el patrono y menos en perjuicio. Por tanto si la empresa eliminó el plan de comisiones que se manejaba hasta Enero 2017, y usted como trabajador se ve afectado de manera negativa en uno de los elementos esenciales de la relación laboral como lo es el salario, usted tiene la facultad de acudir a los Tribunales de Justicia a solicitar la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal y el consecuente pago de las prestaciones laborales, e incluso, ante la amenaza potencial de la afectación por eliminación de algún beneficio, podrán denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo y la misma tendrá la obligación de investigar el caso y si amerita ordenará a la empresa a restablecer a sus trabajadores los beneficios eliminados o modificados.

Modificación de las condiciones salariales:

Imposibilidad de modificar el salario aunque se cuente con la aceptación del trabajador.
DAJ-AER-OFP-223-2017

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 alternativas que permitan al patrono por motivos de crisis, modificar jornadas y salarios, pues el salario tiene una finalidad alimentaria, de subsistencia, de manera que debe protegerse en todo momento.

Modificación de metas.

DAJ-AER-OFP-068-17

Somos del criterio que los cambios obligatorios generados por el patrono expuestos ampliamente por los consultantes en su escrito y resumidos en el presente pronunciamiento, no violentan ninguno de los elementos esenciales del contrato de trabajo a saber el salario, la jornada y la jerarquía, sin embargo, parece ser que ciertamente los cambios están variando elementos no esenciales del contrato de trabajo que están causando un perjuicio para los trabajadores, quienes al no poder cumplir con las metas impuestas en los supuestos indicados, se exponen a sanciones extremas como lo es perder su trabajo; lo que provoca que los cambios efectuados por el patrono no puedan ser ejecutados unilateralmente por éste, pues están en contra de los principios del derecho laboral como son el principio protector, de buena fe contractual y de irrenunciabilidad, que perfectamente facultan a los trabajadores a gestionar ante un juez de trabajo la terminación del contrato de trabajo y demandar el pago de prestaciones legales.

Modificación del día de Descanso.

DAJ-AER-OFP-335-2018
Ver además:
DAJ-AE-042-15

El ajuste en el horario, en la propuesta de “horarios flexibles” cae en un ius variandi abusivo, que con la intención de realizar roles cambia el disfrute del día de descanso ya establecido desde el inicio de la relación laboral, si bien el patrono está facultado para variar el horario, ese cambio será posible siempre y cuando la persona empleada no demuestre que, dicho cambio lo afecta en su esfera personal.

Modificación en la modalidad de pago.

DAJ-AER-OFP-110-2018

Como patrono no podrían cambiar la forma de pago de sus trabajadores, eliminando el pago del día de descanso, para poder participar y ganar la licitación, porque con ello estarían incurriendo en IUS VARIANDI abusivo, por cuanto el salario siendo un elemento esencial del contrato de trabajo no puede ser modificado de forma arbitraria por el patrono, para disminuirlo, en perjuicio del bolsillo de los trabajadores.

- Modificación en la modalidad de pago:**
Cambio de pago de mensual a semanal.
DAJ-AER-OFP-80-2018
- Siempre y cuando el salario semanal de los trabajadores se origine en el pago mensual, lo cual implicaría que están remunerando los días de descanso, puede seguirse aplicando el pago semanal, porque se trataría de un pago mensual con tractos semanales. Pero si a diferencia de lo anterior, el pago semanal solo estuviera pagando las 48 horas efectivas, sin incluir el pago del día de descanso, tendría que hacerse el ajuste correspondiente, para que quede a derecho el pago.
- Modificación en la modalidad de pago:**
Cambio de pago mensual o quincenal a bisemanal.
DAJ-AE-223-16
Ver además:
DAJ-AE-187-15
- Actualmente a la trabajadora se le paga en forma mensual, lo que significaría que aun cuando se trata de servicios, voluntariamente se le estuvo pagando el salario en forma mensual, lo que implica que se le pagan todos los días del mes, incluidos los días de descanso, de modo que al cambiar de esta forma de pago a la bisemanal, las bisemanas igualmente tendrán que seguir contemplando el pago de todos los días de la bisemana, incluidos los días de descanso. El inconveniente que podría presentarse en este caso, es que como hay meses que tienen más de 4 semanas, la trabajadora en estos casos podría estar recibiendo menos salario, salvo que en cada bisemana se contemple esa diferencia, para que la trabajadora no se vea perjudicada y el Patrono pueda estar facultado para aplicar el cambio.
- Modificación en la modalidad de pago:**
Cambio de pago bisemanal a quincenal.
DAJ-AER-OFP-218-2017
- Según lo expuesto, al trabajador no se le estaba remunerando en el pago bisemanal los días de descanso, en cuyo caso, el cambio parecería beneficiarlo, por cuanto no solo se le va a aumentar el salario, sino también que ahora se le estaría remunerando en el pago quincenal o mensual los días de descanso, en razón de lo cual el cambio se puede aplicar sin mayores gestiones, salvo que el trabajador comprobara que el cambio le afecta de algún modo razonable. En este caso tendrían que liquidar prestaciones completas y volver a contratar con nuevas condiciones.
- Modificación o eliminación de condiciones más beneficiosas.**
DAJ-AER-OFP-268-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-238-2018
DAJ-AER-OFP-185-2018
DAJ-AER-OFP-104-2018
DAJ-AER-OFP-001-2018
- La condición más beneficiosa debe ser respetada y aplicada, tanto si fue concedida "intuito persona" o si resulta de una norma general proveniente de una ley, reglamento o un convenio colectivo. La aplicación de este principio opera de dos formas: en forma restrictiva, cuando el patrono se ve forzado a mantener aquellas condiciones que dan lugar a situaciones más ventajosas para el trabajador que la que éste disfrutaría al aplicarle la nueva reglamentación. Opera en forma extensiva, en la medida en que, por aplicación de dicho principio, indirectamente, les es posible a las partes establecer condiciones superiores más beneficiosas que las mínimas legalmente fijada.

Modificación o eliminación de condiciones más beneficiosas:
Condición reconocida en Reglamento interno.
 DAJ-AE-082-16
 Ver además:
 DAJ-AER-OFPP-293-2017

Para que el Reglamento Interno de Trabajo pueda ser modificado, basta con que se presenten la solicitud a esta Dirección y la misma lo apruebe. No obstante lo anterior, será catalogado como un uso abusivo del ius variandi, que dicha empresa pretenda eliminar algún beneficio a sus trabajadores en razón de la “modificación” del Reglamento aprobado, porque dicho beneficio o incentivo se adhiere al contrato de trabajo modificándolo y haciéndose parte integral de él, convirtiéndose este beneficio en lo que se conoce como “condición más beneficiosa” o popularmente llamado “derecho adquirido”.

Posibilidad de modificar el horario.
 DAJ-AER-OFPP-335-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFPP-339-2018
 DAJ-AER-OFPP-215-2018
 DAJ-AER-OFPP-116-2018

El horario es un concepto diferente a la jornada, y entraña la fórmula de distribución de la jornada laboral, el horario supone el lapso de tiempo diario dentro del cual se ubica el número de horas que debe laborarse como máximo según la ley; por ejemplo, tratándose de jornada diurna, comprendería la distribución de las ocho horas entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, en términos más prácticos es la determinación de la hora de entrada y la hora de salida. El horario, a diferencia de la jornada, puede ser variado o modificado por el patrono, cuando existen razones de orden técnico, de organización o de producción; y no se cause perjuicio grave a las personas trabajadoras y siempre que sea en la misma jornada (diurna, mixta o nocturna).

JORNADAS

Diferencia entre jornada y horario.
 DAJ-AER-OFPP-116-2018

Por jornada de trabajo ha de entenderse el tiempo o la cantidad de horas, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrono para dar cumplimiento a la prestación que le impone el contrato laboral. El horario en cambio, supone el lapso dentro de la jornada, en el cual se ubica el número de horas que deben laborarse como máximo en cada jornada; por ejemplo, en jornada diurna, comprendería la distribución de las ocho horas entre las cinco y las diecinueve horas. Dicha distribución afecta, lógicamente, las horas de inicio y finalización de la jornada, así como los intervalos que haya dentro de ella. Este puede ser rígido o flexible, acumulativo, continuo, o bien discontinuo o fraccionado.

Distinción entre jornada continua y fraccionada.
 DAJ-AER-OFPP-341-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFPP-266-2018

La jornada continua, es aquella en la que el patrono está obligado a conceder un descanso mínimo de media hora al trabajador, considerándose ese tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo. El límite máximo de este descanso no está regulado por Ley, lo que significa que el patrono puede concederlo de acuerdo a su voluntad, siempre que sea pagado. Dada la consideración, de que este tiempo de descanso se

DAJ-AER-OFP-251-2018
DAJ-AER-OFP-231-2018
DAJ-AER-OFP-215-2018

considera tiempo efectivo de trabajo, los trabajadores no pueden salir de la empresa y se mantienen bajo las órdenes del patrono, lo que implica que dicho lapso debe ser remunerado. Por otro lado, cuando la jornada de trabajo es discontinua o fraccionada, el patrono debe conceder una hora de descanso como mínimo, pudiendo ser más, tiempo en el cual el trabajador no se encuentra bajo la dirección del patrono, puede salir de las instalaciones de la empresa y desplazarse donde bien considere. En el caso de que se trate de jornada fraccionada con una hora exacta, es necesario demostrar que los trabajadores pueden salir del centro de labores y de la potestad del patrono, así como que pueden ir a su casa a almorzar, que hay lugares cercanos al centro de trabajo donde pueden comprar sus alimentos a precios accesibles o bien, cuentan con una soda bien acondicionada en el centro de trabajo, como tercera opción. El principal defecto de este tipo de jornada es que el tiempo de descanso no es remunerado.

Ilegalidad de jornada

4X3.

DAJ-AE-288-16
Ver además:
DAJ-AE-140-15

De acuerdo al Código de Trabajo, no es procedente la jornada ordinaria de trabajo de "4 por 3" debido, primeramente, a que el límite diario ordinario dispuesto en la legislación laboral no llega a las 12 horas diarias, salvo que se trate de los supuestos del artículo 143 del Código de Trabajo, que es la excepción a la regla. La acumulación de 48 horas solo es posible en jornadas diurna y mixta, pero en ninguna de ellas se llega a las 12 horas al día. De ahí que, debamos ser contundentes en que esta jornada no es viable bajo el esquema actual del Código de Trabajo.

Jornada acumulativa.

DAJ-AER-OFP-231-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-110-2018
DAJ-AER-OFP-105-2018
DAJ-AER-OFP-75-2018

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.

Jornada acumulativa:

Cálculo del salario de jornada mixta ampliada.

DAJ-AE-348-16
Ver además:
DAJ-AE-191-16
DAJ-AE-159-16 (DAJ-D-108-06-2016)
DAJ-AE-112-15

Para saber el valor de la hora mixta, se debe tomar el salario diario de una jornada diurna de 8 horas, fijado en el decreto de salarios mínimos y se divide entre 7, resultando un valor por hora mixto, más alto que el de la hora diurna. De esta forma, si una empresa establece una jornada mixta ampliada de 8 horas diarias, para hacer la equivalencia indicada, al salario diario de 7 horas (que sería el mismo que el salario diario diurno de 8 horas), se le debe sumar el valor de la hora mixta, para completar el pago correspondiente a las 8 horas mixtas.

Jornada acumulativa:
Valoración de
salubridad y
peligrosidad por parte
del Consejo de Salud
Ocupacional.

DAJ-AER-OFP-338-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-320-2018

DAJ-AER-OFP-239-2018

DAJ-AE-268-16

En cuanto a la posibilidad que tiene el patrono de determinar la condición de peligrosidad e insalubridad de las labores, somos conscientes que no existe una norma que impida al patrono realizar dicha valoración, así como tampoco existe una norma que expresamente lo obligue a solicitar la valoración pertinente por parte del Consejo de Salud Ocupacional de este Ministerio, por consiguiente, en aplicación del principio de legalidad no podríamos decir o afirmar que el patrono se encuentra imposibilitado u obligado según los supuestos indicados respectivamente. No obstante lo anterior, consideramos que resulta sano y beneficioso para todo patrono que desee aplicar en su centro de trabajo una jornada ampliada y/o acumulativa, que voluntariamente solicite la valoración e informe respectivo del Consejo de Salud Ocupacional de este Ministerio, a efecto de que realicen el correspondiente trabajo de campo que les permita concluir si las labores realizadas no son peligrosas e insalubres y por ende el patrono tenga vía libre para aplicar este tipo de jornada laboral.

Jornada de los
funcionarios policiales.

DAJ-AER-OFP-262-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-137-2017

DAJ-AE-349-16

DAJ-AE-229-16

DAJ-AE-139-16

La jornada laboral de los funcionarios policiales, propiamente de los guardas civiles, 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. De manera que, la jornada ordinaria laboral de estos funcionarios policiales no está sujeta a los límites máximos establecidos en el artículo 136 del Código de Trabajo, si no, más bien al límite establecido en el párrafo final del artículo 143 de ese mismo texto de Ley, que es de doce horas diarias, siendo de vital importancia resaltar lo señalado por la Sala Constitucional, en el sentido de que los roles de servicios podrán establecerse basados en criterios técnicos y de conveniencia de esa función policial, esta particularidad hace que en este caso sea factible aplicar la acumulación de descansos.

Jornada del artículo
143.

DAJ-AER-OFP-330-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-341-2018

DAJ-AER-OFP-262-2018

DAJ-AER-OFP-60-2018

DAJ-AER-OFP-36-2018

La jornada de tipo excepcional establecida en el artículo 143 del Código de Trabajo, autoriza para establecer una jornada ordinaria de hasta doce horas de trabajo efectivo, dentro de la cual se tiene derecho a un descanso mínimo de una hora y media. Esta jornada solamente es permitida para aquellos trabajadores que taxativamente 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.”* Estas personas, como se desprende de la norma, por lo general laboran con un alto grado de independencia funcional, técnica y administrativa, y con flexibilidad de horarios, por la índole de las funciones

que realizan en su trabajo, o bien, no tienen a una persona que esté realizando la función fiscalizadora o supervisora de su actividad.

Jornada del artículo 143:
Aplicación a choferes que laboran de manera discontinua.
DAJ-AE-263-16
Ver además:
DAJ-AE-142-15

El trabajador que realiza labores discontinuas o intermitentes, durante su jornada diaria, tiene lapsos de descansos entre una tarea y otra, pero aun cuando puede disponer libremente de su tiempo de descanso, no sale de la sujeción de su patrono, de ahí que se ve como una sola jornada diaria. En este sentido dicha jornada de conformidad con lo que dispone el artículo 143, no puede exceder de 12 horas diarias, ni puede laborar horas extraordinarias, porque de conformidad con lo que dicta el artículo 140 del Código de Trabajo, la jornada ordinaria sumada a la jornada extraordinaria no pueden exceder de 12 horas.

Jornada del artículo 143:
Jornada de los choferes de autobús.
DAJ-AER-OFP-246-2017
Ver además:
DAJ-AE-133-16
DAJ-AE-004-16
DAJ-AE-003-16

Los intervalos o interrupciones de tiempo que se generan entre “carrera” y “carrera” tienden a provocar que la jornada de trabajo sea discontinua, debiendo tomarse en cuenta además que en la mayoría de los casos los chóferes laboran sin una fiscalización superior inmediata, debido a que cuando se les encomienda algún servicio de transporte generalmente ningún superior inmediato viaja con ellos para verificar la labor que realizan, todo lo cual conlleva a encuadrar a éste tipo de trabajadores dentro de los enunciados en el artículo 143 del Código de Trabajo, sean estos los que se encuentran excluidos de las limitaciones de las jornadas ordinarias de trabajo.

Jornada del artículo 143:
Jornada de los choferes de tráiler.
DAJ-AER-OFP-251-2018

Somos del criterio que los choferes de tráiler sí reúnen los requisitos y características necesarias para ser considerados dentro de las excepciones del artículo 143 del Código de Trabajo, es por esto que pueden laborar hasta 12 horas por día, no más, y tienen derecho a descansar, como mínimo, un período de una hora y media dentro de esa jornada, esto además del derecho diario de descansar al menos 12 horas y tener un día libre de trabajo completo por semana, que se completa con 36 horas (12 de descanso diario más 24 horas de un día completo de descanso semanal) contadas desde la finalización de la última jornada y el inicio de la siguiente.

Jornada del artículo 143:
Utilización de GPS como medio de fiscalización.
DAJ-AER-OFP-72-2018

El patrono tiene poder de dirección, pero no puede ser ilimitado; en este caso particular si el motivo del patrono en ordenarle el uso de un dispositivo GPS, es generar sobre su persona una fiscalización superior inmediata, estaría aplicando un ius variandi abusivo, por cuanto dejaría de ser una trabajadora de confianza, en virtud de que estaría sujeta a una jornada y horario de trabajo, lo cual no es de aplicación para este tipo de trabajadores. No puede el patrono cambiarle de manera unilateral la jornada especial del artículo 143 del Código de Trabajo por las jornadas

previstas en el Capítulo Segundo del Código de Trabajo antes desarrolladas, pues además se debe recordar que la jornada de trabajo representa un elemento esencial del contrato de trabajo que no puede sufrir cambios.

Jornada disminuida.

DAJ-AER-OFP-218-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-299-2017
DAJ-AER-OFP-143-2017
DAJ-AE-161-16

Cuando las partes pactan una jornada inferior al máximo legal, nos encontramos ante una “jornada disminuida”. 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
extraordinaria.**

DAJ-AER-OFP-332-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-337-2018
DAJ-AER-OFP-316-2018
DAJ-AER-OFP-304-2018

Consiste en el trabajo efectivo que realiza el trabajador sobrepasando los límites de la jornada ordinaria, o de la jornada inferior, que contractualmente se haya pactado con el patrono. El artículo 140 de nuestro Código de Trabajo, dispone que deba laborarse temporal y excepcionalmente, cuando necesidades imperiosas y extraordinarias de tipo impostergable de la empresa así lo requieran. Esta necesidad empresarial debe ser totalmente imprevista, ya que, de ser permanente, su práctica alteraría ilícitamente los topes máximos de la jornada ordinaria. Es por eso que la misma ley le impone límites a su aplicación, pues no puede la jornada extraordinaria junto con la ordinaria exceder las doce horas de servicio diario. En resumen, el trabajo semanal total no podrá exceder nunca de 48 horas durante la jornada ordinaria diurna o de 36 horas durante la jornada nocturna. De lo anterior se desprende, que la jornada que exceda los límites referidos se le denomina jornada extraordinaria, regulada en el artículo 139 del Código de Trabajo.

**Jornada
extraordinaria:
Cálculo de la jornada
extraordinaria en
general.**

DAJ-AER-OFP-316-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-311-2018
DAJ-AER-OFP-261-2018
DAJ-AER-OFP-113-17

Si el pago es semanal en actividad no comercial se toma el salario semanal y se divide entre 6 (días), así obtiene el salario diario. Esto por cuanto en esta forma de pago solo se remuneran los días efectivamente laborados, excluyendo el día de descanso. Si el pago es quincenal o mensual o es una empresa comercial con pago semanal, en que se remuneran todos los días del mes incluidos los días de descanso, se toma el salario mensual y se divide entre 30 (días) y así obtiene el salario diario. En una jornada de trabajo diurna, la hora extraordinaria saldrá de la división del salario diario entre 8, multiplicado por 1,5. En una jornada de trabajo mixta, la hora extraordinaria saldrá de la división del salario diario entre 7, multiplicado por 1,5. En una jornada de trabajo nocturna, la hora extraordinaria saldrá de la división del salario diario entre 6, multiplicado por 1,5.

**Jornada
extraordinaria:
Carácter temporal y
excepcional de la
jornada
extraordinaria.**

DAJ-AER-OFP-294-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-75-2018

DAJ-AER-OFP-338-2017

DAJ-AER-OFP-199-2017

La jornada extraordinaria encuentra también limitaciones en cuanto a su duración; estas limitaciones obedecen a su propia característica de “extraordinaria”, 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 regular o frecuente, 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 las horas en las cuales se está requiriendo la presencia de aquellos que tienen que aumentar su tiempo ordinario.

**Jornada
extraordinaria:
Correcto
reconocimiento de
horas extraordinarias
adeudadas.**

DAJ-AE-238-16

El pago de intereses procede y corresponde como resarcimiento por incumplir una obligación dineraria; esto en aplicación al caso particular, quiere decir que al no pagar el patrono las horas extras o adicionales adeudadas a los trabajadores en el tiempo que corresponde, estas acumularán intereses hasta su efectivo pago, lo cual es considerado como una compensación económica ante el daño y perjuicio irrogado al trabajador, quien no pudo disponer del dinero en el momento oportuno. Por su parte la indexación, se enfoca en traer a valor presente el dinero que se debió recibir en una fecha determinada, pues como es conocido de manera notable nuestra moneda tiende a devaluarse con el transcurso del tiempo, problema que no debe afectar al titular del dinero, que en este caso sería el trabajador. Por lo anterior, es nuestro criterio que los incumplimientos dinerarios (salariales, horas extras, vacaciones, prestaciones laborales, etc.) de un patrono hacia un trabajador deben generar en favor de éste, el pago de intereses e indexación, precisamente por realizar el pago de manera tardía.

**Jornada
extraordinaria:
Jornada extraordinaria
inferior a una hora.**

DAJ-AER-OFP-125-2018

La disposición interna en cuanto al pago de horas extras una vez superada la primera hora, es totalmente ilegal; porque todo el tiempo que se labore fuera de la jornada ordinaria laboral, debe ser tratado como tiempo extra y como tal pagado a tiempo y medio; aunque se trata menos tiempo de una hora.

**Jornada
extraordinaria:**

El principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, implica que ni por acuerdo de las partes se pueden establecer jornadas superiores a los límites establecidos y, cuando éstas tienen carácter extraordinario,

**Compensación de
jornada extraordinaria
con tiempo libre.**

DAJ-AER-OFP-194-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-227-2018

DAJ-AER-OFP-126-17

DAJ-AE-091-16

DAJ-AE-041-16

deben ser remuneradas en dinero, pues no regula nuestra legislación la compensación en tiempo bajo ningún concepto. Siendo la remuneración una de las principales condiciones y atractivos de la jornada extraordinaria, no es posible compensarla en tiempo libre, ni aun cuando sea el mismo trabajador quien lo solicite y se otorgue el tiempo proporcional— tiempo y medio— al estipendio que corresponde en dinero. Evidentemente el trabajador se vería perjudicado, al no percibir el 50% del salario adicional que la ley establece para las horas extraordinarias.

**Jornada
extraordinaria:
No constituye derecho
para el trabajador.**

DAJ-AE-357-16

Las horas extras permanentes son totalmente ilegales, que las mismas no constituyen un derecho para el trabajador; sino que son una necesidad para el patrono. Por lo cual no existe un tiempo prudencial para indicarle al trabajador que ya no se laboraran más extras, únicamente la jornada ordinaria correspondiente al trabajador.

**Jornada
extraordinaria:
Jornada extraordinaria
cuando aplica la
jornada del artículo
143.**

DAJ-AE-023-15

Ver además:

DAJ-AE-099-15

DAJ-AER-OFP-195-2017

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. La excepción que establece dicho artículo 143, prohíbe a los trabajadores laborar más de doce horas diarias, lo que significa que no están sujetos a un horario de trabajo, y en el caso de que se presente la necesidad de laborar esas doce horas, deberá concedérseles un descanso de hora y media. 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.

**Jornada
extraordinaria:
Jornada extraordinaria
de guardas de
seguridad.**

DAJ-AER-OFP-217-2018

Ver además:

DAJ-AE-309-16

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 una vez por semana, ya que este tipo de jornada debe aplicarse solamente en casos de emergencia e impostergables, 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.

Jornada extraordinaria:
Jornada extraordinaria en día de descanso.
DAJ-AE-257-16

Si se laboran horas extras el día de descanso (en este caso, día domingo), el patrono deberá de pagar doble todas las horas que trabaje. Cabe recordar, que este pago doble es en realidad una sanción para el patrono por no otorgarle el descanso semanal al trabajador, lo que no deja posibilidad legal alguna para admitir la compensación del día de descanso con tiempo.

Jornada extraordinaria:
Jornada extraordinaria en día feriado.
DAJ-AER-OFPP-236-2017

Si la jornada inició en día hábil todas sus horas se pagan con ese valor, y por el contrario, si inició en día feriado (tal cual usted lo expone) se pagan dobles todas las horas laboradas, y las extraordinarias como se pagan a tiempo y medio, el 50% se calcula sobre la hora doble.

Jornada extraordinaria:
Labores de la Secretaría del Concejo Municipal en sesiones extraordinarias.
DAJ-AER-OFPP-287-2017

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 136 y 139 del Código de Trabajo, el reconocimiento de horas extras efectivamente laboradas por la secretaria del Concejo Municipal en las sesiones extraordinarias de éste luego de finalizada la jornada ordinaria, debe ser remunerada con un 50% más sobre el salario que ordinariamente pague a la funcionaria. El reconocimiento del pago extraordinario se hará en las horas que la secretaria dedique para las sesiones extraordinarias, realizadas fuera de la jornada ordinaria, sea que éstas se lleven a cabo en horas que se dan inmediatamente después de finalizada la jornada ordinaria, es decir después de las 16 horas, o bien unas horas más tarde, en horario nocturno. Sin embargo, si antes de la sesión la secretaria dedica tiempo a labores preparatorias para la sesión, también deben ser consideradas como extraordinarias, si se realizan después de finalizada la jornada ordinaria y antes de la sesión.

Jornada extraordinaria:
Máximo de tiempo extraordinario que puede laborar un trabajador.
DAJ-AE-279-15

En cuanto al máximo de tiempo extraordinario que puede laborar un trabajador, tenemos que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no puede superar doce horas en casos eventuales de emergencia, tiempo que podría ser superado cuando ocurra un siniestro u otras situaciones de grave riesgos para las personas, establecimientos o maquinarias y no se pueda sustituir al trabajador.

Jornada extraordinaria:
Obligación de contabilizar jornada extraordinaria diariamente.

El monto correspondiente a horas extras se debe calcular diariamente, pues siempre se debe recordar lo que dice el artículo 140 del Código de Trabajo: “La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no

DAJ-AE-277-15 puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que
Ver además: están trabajando.”, es decir, solo para no permitir que se labore más de las
DAJ-AE-299-16 doce horas, día a día.

**Jornada
extraordinaria:
Obligación de laborar
jornada extraordinaria
salvo causa justificada.**

DAJ-AER-OfP-074-17
Ver además:
DAJ-AE-255-16

Si en una empresa es una práctica diaria el que los trabajadores deban trabajar extras, entonces ya no es una necesidad temporal de la empresa por lo que no existe justificación para obligar a los empleados a permanecer laborando ese tiempo. Pero, por el contrario, si en la empresa donde usted labora esas jornadas extraordinarias son esporádicas, entonces sí hay obligación de los trabajadores para laborarlas salvo, por supuesto, que tengan una razón justificada para negarse, en cuyo caso deben presentar el comprobante que demuestre la justificación.

**Jornada
extraordinaria:
Obligación de avisar
con anticipación para
laborar jornada
extraordinaria.**

DAJ-AE-208-16

Trabajar horas extraordinarias, es una situación que si bien está en manos del patrono por la necesidad, urgencia y porque él es quien las autoriza, también depende de la aceptación del trabajador. Por ello se espera que el patrono avise con suficiente tiempo de anticipación –no el mismo día, por ejemplo– a los trabajadores, y está en ellos aceptar o justificar el no poder realizarlas. Es conveniente que el Patrono, tenga presente que el trabajo extraordinario no se aplica de forma permanente sino de forma extraordinaria.

**Jornada
extraordinaria:
Pago de jornada
extraordinaria en
modalidad a destajo.**

DAJ-AER-OfP-71-2018
Ver además:
DAJ-AE-014-15

¿Cómo se deben pagar las horas extras cuando el salario se paga a destajo? El cálculo va depender del tipo de mercadería que se descarga, el valor salarial que se pague por realizar esa descarga y el tipo de jornada en que se lleve a cabo. El cálculo se realiza en función del promedio de mercadería descargada por hora y su cuantificación en dinero de acuerdo al monto que paga el patrono, siendo que una vez que se logra determinar el promedio del valor de la mercadería descargada por hora, se le deberá sumar un 50% más, para obtener el resultado del valor de la hora extra.

**Jornada
extraordinaria:
Potestad del patrono
de ordenar o negar la
jornada
extraordinaria.**

DAJ-AE-074-16

El patrono, al ser quien autoriza el tiempo extraordinario, puede darle o negarle a un trabajador el realizar horas extras, siempre y cuando pueda justificar de manera razonable, la negativa de horas extraordinaria para uno o varios trabajadores, que demuestren no estar aplicando las mismas de forma discriminatoria.

**Jornada
extraordinaria:
Prescripción del
derecho a reclamar el
pago de la jornada
extraordinaria.**
DAJ-AER-OFP-294-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-23-2018

La prescripción de los derechos laborales según nuestra normativa es un año contado a partir de que la relación laboral termina, lo que significa, a su vez, que si el contrato laboral está vigente, entonces no ha prescrito ningún derecho y puede solicitar el pago retroactivo de las horas extras laboradas durante todo el tiempo atrás que no se le ha pagado, no importa si son meses o años, ya que como se dijo, mientras la relación laboral está vigente, no prescribe el reclamo de los derechos laborales, será hasta un año después de terminada la relación laboral, que se puede hablar de prescripción de derechos.

**Jornada
extraordinaria:
Trabajo los sábados en
jornada acumulativa.**
DAJ-AER-OFP-190-2018

El día sábado no es un día de descanso, como usted lo señala en su consulta, es un día ya laborado; por lo tanto, si el personal se presenta a laborar el sábado, se le debe reconocer las horas que trabaje como tiempo extraordinario, o sea, calcularsele a tiempo y medio, todo el día sábado como horas extras, desde la primera hora, a tiempo y medio.

**Jornada
extraordinaria:
Tiempos de traslado
en giras laborales.**
DAJ-AER-OFP-114-2018
Ver además:
DAJ-AE-108-16
DAJ-AE-099-15

Cuando un trabajador se ve en la obligación de salir de gira, en funciones propias de su puesto y si los traslados de ida y regreso a los lugares destinados para la gira, se dan fuera de los horarios de la jornada ordinaria, este tiempo deben ser tomadas como tiempo efectivo de trabajo. Es decir, estamos frente a jornadas extraordinarias.

Jornada rotativa.
DAJ-AE-004-15

De acuerdo con la OIT (1990), el trabajo por turnos es: *“un método de organización del tiempo de trabajo, en el cual los trabajadores se reemplazan uno al otro en los lugares de trabajo de forma tal, que el establecimiento pueda operar más horas de las horas que un trabajador individual”*. Al implementar un sistema de rotación de turnos se debe tener en cuenta la frecuencia de rotación, que se cumpla con los tiempos de descanso entre una jornada diaria y otra y los días de descanso después de cada semana y en cada rotación. Esto significa que la rotación debe considerar que los trabajadores al pasar de un horario a otro o de una jornada a otra, disfruten de forma plena de su descanso diario de (12 horas) y del descanso semanal completo (24 horas), de manera que al darse el cambio de una jornada semanal a la otra, los trabajadores descansen al menos las 36 horas completas.

Jornada rotativa:

No es permitido que un mismo trabajador labore en diferente jornada (diurna, nocturna y mixta) en una misma semana. El trabajador tiene el derecho a saber a ciencia cierta en cual jornada laboral se encuentra

Ilegalidad de rotar varios tipos de jornada en una misma semana.

DAJ-AE-274-16

Ver además:

DAJ-AE-342-16

DAJ-AE-309-16

trabajando, no solo por certeza jurídica sino porque los límites de las jornadas están establecido en la ley por semana, de manera que dependiendo de la jornada que labore en la semana -que debe ser la misma- así serán los límites de 48, 42 o 36 horas.

Jornadas ordinarias de trabajo (diurna, nocturna y mixta).

DAJ-AER-OFP-320-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-341-2018

DAJ-AER-OFP-266-2018

DAJ-AER-OFP-262-2018

DAJ-AER-OFP-256-2018

El Código de Trabajo, ha reconocido tres tipos de jornadas de trabajo ordinarias, las cuales son: la Diurna, la Nocturna y la Mixta; regulando para cada una de ellas un máximo de horas a laborar, como veremos seguidamente: a) La jornada diurna se desarrolla entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, cuya jornada ordinaria no puede exceder ocho horas, pudiéndose fijar una jornada ordinaria de hasta diez horas máximo, siempre que la actividad que se lleva a cabo no sea insalubre o peligrosa y no exceda de las 48 horas semanales. b) La jornada nocturna está comprendida entre las diecinueve y las cinco horas, permitiéndose laborar dentro de dicho período, seis horas como máximo. c) La jornada mixta, aunque no existe una delimitación legal como en la nocturna y la diurna, la misma constituye un híbrido entre las dos, de tal manera que será jornada mixta cuando se trabaje 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 se convierte en nocturna. La jornada mixta ordinaria no puede exceder de siete horas, sin embargo, si la actividad no es insalubre ni peligrosa, puede fijarse una jornada ordinaria máxima de hasta ocho horas.

Jornadas ordinarias: Jornadas de “tías sustitutas”.

DAJ-AER-OFP-199-2018

Del voto anterior se desprende que, 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. De manera que, la jornada ordinaria laboral de estas trabajadoras no está sujeta a los límites máximos establecidos en el artículo 136 del Código de Trabajo, sino más bien al límite establecido en el párrafo final del artículo 143 de ese mismo texto de Ley, que es de doce horas días máximo. Esto quiere decir que las servidoras pueden laborar una jornada inferior, pero nunca una jornada superior a doce horas, pues ello constituiría una jornada total y absolutamente ilegal, debido a que excede el límite máximo establecido por Ley, cuyo fin es procurar salvaguardar la salud y la integridad física del trabajador evitando con esto la explotación del hombre por el hombre.

Jornadas ordinarias:
Guardas de seguridad
según sean vigilantes o
dormilones.

DAJ-AER-OFP-357-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-217-2018

DAJ-AER-OFP-147-2018

DAJ-AER-OFP-125-2018

DAJ-AER-OFP-107-2018

Tipos de Guardas: Guardas “vigilantes”: 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 colocado para los efectos, cada cierto período durante su jornada, la cual se regula por las disposiciones de los artículos 136 a 138 del Código de Trabajo, no pudiendo laborar de modo alguno una jornada de 12 horas, salvo que se trate de una jornada extraordinaria, la cual no puede establecerse de forma permanente. Guardas “dormilones”: Su denominación se debe a que estos trabajadores laboran en centros de trabajo que permanecen cerrados al público, sea en las noches o fines de semana y por lo general no cuentan con supervisión de superior inmediato. Es por esta razón que a dichos trabajadores se les puede establecer una jornada de hasta 12 horas, conforme lo dispone el artículo 143 del Código de Trabajo, de ahí que pueden descuidarse y contar con tiempos de descanso de una hora y media.

Jornadas ordinarias:
Límite semanal de un
guarda dormilón.

DAJ-AER-OFP-97-2018

El guarda dormilón puede laborar hasta doce horas ordinarias, pero en condiciones especiales: que no cuenten con control del superior inmediato, que se cumplan además las condiciones descritas en la presente, respecto del local que cuida, no puede cumplirse esta labor “al aire libre”. El guarda dormilón no puede laborar horas extras. El artículo 143 del Código de Trabajo no aplica para los guardas vigilantes. En este sentido, si la misma jurisprudencia ha permitido la jornada de 12 horas en los guardas dormilones, podrían laborarlas por los 6 días de la semana, puesto que no hay norma que expresamente lo impida. Sin embargo, debe quedar claro que, si dichos trabajadores no cuentan con las condiciones explicadas en relación con este tipo de guardas, no podrán aplicarse para ellos jornadas de 12 horas diarias, ni mucho menos de 72 horas semanales.

Jornadas ordinarias:
Trabajadores que
realizan labores
insalubres o
peligrosas.

DAJ-AER-OFP-100-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-166-2018

La condición de peligrosidad en un determinado trabajo no otorga el derecho a los trabajadores a laborar menos horas que las indicadas en las jornadas expuestas, pero si el patrono de manera voluntaria decide contratarlos desde un inicio en jornadas de menos horas, no existe ningún impedimento normativo para que lo haga.

Tiempo efectivo de
trabajo:
Definición de tiempo
efectivo de trabajo.

DAJ-AER-OFP-114-2018

Lo relevante para computar un lapso o período dentro de la jornada ordinaria o extraordinaria, es que el trabajador esté a disposición del patrono, ya sea ejecutando labores, o bien, que simplemente se encuentre atento y a disposición del empleador, aunque no realice ninguna labor material. Entonces, “trabajo efectivo” o “tiempo de trabajo efectivo” es aquél en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono, o que no

pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

Tiempo efectivo de trabajo:
Traslado de la casa de habitación al centro de trabajo y viceversa.
 DAJ-AER-OFP-114-2018
 Ver además:
 DAJ-AE-325-16

El desplazamiento que haga un trabajador a su centro de labores, no puede considerarse jornada extraordinaria, pues el trabajador no está realizando trabajo efectivo. Es decir, el mero trayecto a la empresa, no constituye en sí trabajo efectivo, para considerarlo como jornada extraordinaria. Esto no significa que si el trabajador logra acreditar que durante el traslado realizó trabajo efectivo pueda concluirse lo contrario, pero esto resultaría ser una excepción a la regla, para lo cual debe valorarse el caso particular. Diferente es que, al llegar al centro de trabajo, los trabajadores deban desplazarse a otro lugar para iniciar sus labores, en este caso sí es tiempo efectivo de trabajo y se debe remunerar.

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Conceptualización y facultades:
 DAJ-AER-OFP-209-2018
 Ver además:
 DAJ-AE-119-15

Las Juntas de Relaciones Laborales son órganos colegiados que funcionan a lo interno de una organización, pública o privada, y que son fruto, normalmente, de acuerdos o pactos entre patronos y trabajadores (representados por organizaciones sindicales). El fin principal en la creación de una Junta de Relaciones Laborales es la de constituir un órgano en el cual se diluciden a solicitud del trabajador los conflictos que surjan dentro del quehacer empresarial, dicho órgano estará constituido por representantes patronales y representantes de los trabajadores. Siendo por tanto requisito necesario que los representantes escogidos formen parte de la empresa (ya sean de la parte patronal o de los trabajadores) en todo momento.

Conceptualización y facultades:
Imposibilidad de que asuman competencias del jerarca.
 DAJ-AE-157-15

Las funciones oscilan entre ser un órgano de diálogo y concertación, hasta fungir como instructor o decisor de cuestiones disciplinarias, o en el mismo campo, emitir recomendaciones –o resoluciones- finales en procedimientos sancionatorios. Esta última función ha sido ampliamente cuestionada en la Sala Constitucional y en la Sala Segunda, donde se ha indicado que un órgano bipartito de esta naturaleza no tiene potestades que son inherentes a la figura patronal, que dan su razón de ser y que además son indelegables al ser potestades legales. Además, si bien se ha aceptado que las Juntas de Relaciones Laborales participen en la fase final del proceso en términos de instancia consultativa o recomendativa antes de tomarse la decisión final, la ilegalidad se presenta cuando se le otorgan facultades resolutorias o vinculantes.

LABORES INSALUBRES, PELIGROSAS O PESADAS

**Órgano competente
para calificar las
labores insalubres,
peligrosas y pesadas.**

DAJ-AE-OFP-246-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-239-2018

Se le recuerda al Jeraarca y colaboradores del Consejo de Salud Ocupacional, órgano adscrito a este Ministerio, su obligación legal de determinar la peligrosidad e insalubridad de centros de trabajo o de labores específicas; de igual forma, por ser materia inclusiva de la salud ocupacional y afín con los objetivos de ese Consejo, deberá determinar también cuáles labores se pueden considerar pesadas en las diferentes actividades laborales que se desarrollan en nuestro país. De esta manera estará en la obligación de emitir los criterios que sobre esta materia le sean solicitados por las personas o entidades interesadas

LIBERTAD SINDICAL

**Afiliación y
desafiliación:
Afiliación de
representantes
patronales.**

DAJ-AE-172-16

La libertad sindical es un derecho de todos y cada uno de los trabajadores, e implica formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen convenientes. Por lo tanto reiteramos sí pueden formar parte del Sindicato, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.

**Afiliación y
desafiliación:
Afiliación de
trabajadores
temporales.**

DAJ-AE-100-16

Debe necesariamente señalarse que es posible para todos los trabajadores de la empresa (sin distinción alguna) afiliarse al sindicato si lo desean, entendiéndose incluidos los trabajadores temporales, aunque su labor sea especial por la poca estabilidad o permanencia, ya que la necesidad especial que se da en la empresa permite perfectamente la existencia de este tipo de contratos de naturaleza laboral.

**Afiliación y
desafiliación:
Imposibilidad de
impedir u obstaculizar
la desafiliación.**

DAJ-AER-OFP-54-2018

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a afiliarse y desafiliarse libremente de una organización, de modo que si una vez que tomaron la decisión de afiliarse, ahora cada uno también puede tomar la decisión de desafiliarse en forma libre, lo que implica que no exista presión alguna para hacerlo, ni obstáculo que así se lo impida. Las prácticas laborales desleales se pueden cometer no solamente contra los dirigentes que enumera el artículo 367 del Código de Trabajo, esta práctica puede incluir la no retención o rebajo de las cuotas sindicales, injerencia en asuntos sindicales, promoción de desafiliación, creación de organismos paralelos (como comités permanentes o asociaciones solidaristas), denegación de permisos y licencias para las actividades sindicales, denegar el acceso de dirigentes al centro de trabajo, negativa a negociar, e incluso, como podría estar pasando en esta situación, de que sea una organización sindical, la que con su actitud esté obstaculizando el derecho a uno o a algunos afiliados a desafiliarse.

- Afiliación y desafiliación:**
Requisitos para tramitar renuncia al sindicato.
DAJ-AER-OFP-56-2018
- No consideramos que la actuación de la organización sindical, de solicitar a los agremiados que supuestamente tenían la intención de desafiliarse presentar de forma personal sus cartas con la respectiva cédula, sea incorrecta y tendiente a obstaculizar el derecho sindical referido, por cuanto vemos que es la única forma en que la organización podría confirmar que, dichas personas en efecto desean desafiliarse. No se puede concluir que, se trate de una obstrucción del derecho a la libre afiliación, sino, más bien el resguardo de ese derecho, es decir de los derechos de cada uno de mantenerse en la organización si así lo quieren, dando la opción de que, en caso de no querer mantenerse afiliado, lo haga saber de la forma más segura posible.
- Asamblea General del sindicato:**
Ratificación de convención colectiva.
DAJ-AE-338-16
- Una de las atribuciones o potestades de la Asamblea legalmente convocada de un Sindicato es, precisamente, aprobar de manera definitiva para sus efectos, la(s) convención(es) que celebre, siendo este un requisito que se debe efectuar a cabalidad durante el proceso de consolidación de una convención colectiva. Luego de ratificados los acuerdos convencionales por parte de la asamblea del sindicato, la convención colectiva debe ser homologada por este Ministerio.
- Autonomía colectiva.**
DAJ-AE-247-15
- Cuando se trata de la relación colectiva entre los representantes de los trabajadores (Sindicato) y el patrono, rigen otros principios ampliamente reconocidos por la OIT, que desarrollan la autonomía colectiva de las partes, y que se impone ante aquél derecho individual. Este principio supone que las partes en una negociación colectiva se encuentran en igualdad de condiciones; desaparece la desigualdad de la relación individual en beneficio de la apertura de una sana negociación libre y voluntaria. Ese principio de autonomía colectiva voluntaria, permite que las partes negocien libremente los términos, condiciones, y cualquier otro asunto relacionado con la convención colectiva, todo dentro de un concepto de Buena fe negocial.
- Autonomía sindical.**
DAJ-AER-OFP-56-2018
- La autonomía sindical, como parte de la libertad sindical, tiene su posición en el plano colectivo de ésta. De esta manera, *“El contenido del ámbito colectivo está constituido por la autonomía sindical, entendiéndose por ella la independencia de la organización, garantizada por el Estado, y destinada a obtener la posibilidad real de que los sindicatos puedan llevar a cabo sus actividades, de manera libre y efectiva. En este plano se garantiza la independencia de las organizaciones respecto de los empleadores y del Estado. Respecto a los empleadores aplican las reglas de no injerencia señaladas en el plano individual, respecto al Estado aplican las siguientes apreciaciones. Se trata de un conjunto de facultades específicas, relativas*

a las organizaciones sindicales, frente al Estado y frente a los empresarios, que deberían encontrarse en todo ordenamiento que pretenda encontrarse ajustado a los lineamientos que derivan de los principales convenios internacionales en materia de libertad sindical.”²

Autonomía sindical:
**Libertad de
reglamentación del
sindicato.**

DAJ-AER-092-2018

La autonomía sindical implica libertad de reglamentación (corresponde a la organización sindical la elaboración de sus Estatutos y reglamentos); libertad de representación (derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado); libertad de administración, organización interna y de formulación de programas de acción; suspensión y disolución (la disolución y suspensión de las organizaciones sindicales debe ser estrictamente judicial y en ningún caso administrativa); y, libertad de federación (derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores). Sobre la libertad de reglamentación hay que distinguir entre un enunciado general de los temas en la ley y una exigencia de cómo deben regularse dichos temas. Esta libertad se refiere a la imposibilidad que la ley establezca el contenido específico y obligatorio de los temas que deben contener los estatutos y reglamentos sindicales.

**Clasificación de
sindicatos:**
**Distinción entre
sindicatos gremiales y
de empresa.**

DAJ-AE-142-16

Ver además:

DAJ-AE-130-16

El artículo 342 del Código de Trabajo, establece que los Sindicatos pueden ser de 4 tipos distintos: Gremiales, de Empresa, Industriales o Mixtos o de Oficios Varios. Una característica diferenciadora clara entre los Sindicatos de Empresa y los Gremiales, es que los primeros se circunscriben a un mismo ámbito, que es la empresa, es decir que los trabajadores que se afilien a un Sindicato de este tipo, laboran para una misma empresa independientemente del trabajo que desempeñen en ella; mientras que en los Sindicatos Gremiales, no limitan la afiliación al hecho de laborar para una misma empresa, simplemente al hecho de que se dediquen a un mismo oficio, especialidad o profesión.

**Constitución de
sindicatos.**

DAJ-AE-029-16

Sumadas las normas relacionadas con la libertad sindical y los requisitos de constitución de un sindicato que contempla nuestra legislación, es indubitable que a las personas les asiste un derecho a externar su voluntad de manera directa, libre y personal de pertenecer a una organización sindical o de cualquier otra índole y la forma de hacerlo, limitando únicamente ese derecho, en el caso de nuestro país, a la decisión de doce personas como mínimo para la conformación de un sindicato. La única exigencia para la constitución de un sindicato es la presencia de doce trabajadores como mínimo para tal gestión, posterior a eso se daría el proceso de afiliación de los trabajadores que se interesen en pertenecer a

dicha organización. Mientras se cumplan los requisitos que exige la ley se podrán constituir los sindicatos que se consideren.

Cuota sindical:
Comunicación de desafiliación al patrono para suspender deducción.
DAJ-AER-OFP-55-2018

Una vez realizada la renuncia o desafiliación, lo procedente es que se comunique también a su Patrono la misma, a los efectos de que éste ya no siga rebajando la cuota de afiliación. Se presumiría que esa comunicación tendría que hacerla la misma organización sindical, pero no vemos que la norma inhiba a los afiliados de hacer la comunicación directamente, demostrando que ya ha presentado su carta de renuncia ante la organización sindical.

Cuota sindical:
Devolución de cuotas deducidas después de la renuncia al sindicato.
DAJ-AE-054-16

Cuando la persona ya no desea ser parte del Sindicato y renuncia a este, tácitamente estaría desautorizando cualquier rebajo de cuotas posteriores a la renuncia, de modo que, si el patrono continúa haciendo los rebajos a favor de la organización, tendría ésta que hacer las devoluciones de esas cuotas no autorizadas. Las cuotas realizadas antes de la renuncia, al haber sido debidamente autorizadas por el trabajador, ya fueron consideradas por parte del Sindicato en los diversos fines que éste tiene, razón por la cual no habría sustento jurídico para ser devueltos al exafiliado.

Cuota sindical:
Exigencia de autorización expresa para deducir la cuota sindical.
DAJ-AE-173-15

Resulta legalmente procedente la solicitud de la autorización expresa por parte de cada uno de los afiliados al Sindicato, mediante formulario aportado por la misma Administración, a los efectos de hacer efectivas las deducciones de las cuotas mensuales que deben aportar a ese Sindicato, así como la solicitud expresa por parte del Sindicato, lo cual se encuentra apegado a lo dispuesto por el artículo 69 inciso k) del Código de Trabajo aquí analizado

Cuota sindical:
Obligación de deducir cuota sin cuestionar la afiliación.
DAJ-AER-OFP-065-17

El patrono se encuentra obligado a deducir del salario del trabajador, las cuotas que éste se haya comprometido a pagar a una Cooperativa o Sindicato, en concepto de afiliación o préstamos que tenga con la organización, siempre que así lo autorice el interesado y lo solicite la respectiva organización social, legalmente constituida. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 69 inciso K), si se dan los dos supuestos indicados: la autorización expresa del trabajador de la deducción de su salario y la solicitud de SINTRAGFOURS, el Patrono de ese trabajador estaría obligado a proceder con dichas deducciones, sin poder entrar a cuestionar si la organización puede o no puede afiliarlo.

Cuota sindical:

No es competencia del patrono dejar de aplicar de oficio las deducciones por afiliación sindical, aunque el Sindicato esté inactivo, ya que la normativa legal es clara en que es su obligación retener esas cuotas y

Obligación de rebajar cuota aunque el sindicato esté inactivo.
DAJ-AER-OFP-139-2018

trasladarlas al Sindicato, previa autorización del trabajador. La única forma de dejar de deducirlas será con la solicitud expresa de cada uno de los trabajadores, indicando la imposibilidad material para desafiliarse debido a la inactividad del Sindicato. No existe otra forma legal de que el patrono deje de deducir las cuotas sindicales, pues la actuación de oficio podría traerles consecuencias legales por prácticas antisindicales.

Cuota sindical:
Omisión de deducir la cuota sindical.
DAJ-AER-OFP-300-2018

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 69 inciso K), si se dan los dos supuestos indicados: la autorización expresa del trabajador de la deducción de su salario y la solicitud de la empresa, el Patrono de ese trabajador estaría obligado a proceder con dichas deducciones. Es decir, la única posibilidad de no continuar con los rebajos de las cuotas por concepto de afiliación será con la renuncia al sindicato por parte del trabajador. En estos casos lo que resulta procedente es la Denuncia por Prácticas Laborales Desleales ante la Inspección de Trabajo para que sea ésta la que mediante procedimiento pueda determinar la verdad de los hechos denunciados. Todo estudio que se haga de una denuncia por supuestos hechos antisindicales debe centrarse en si las actuaciones buscan debilitar la labor sindical, es decir, si la actuación carece de bases objetivas y fundamentadas.

Delegado sindical.
DAJ-AE-016-16

El delegado sindical es un personaje que será enlace o representante entre el sindicato y los trabajadores del centro donde labore. Ni la legislación nacional, ni las normas internacionales establecen un procedimiento para determinar las condiciones para que un delegado sindical realice sus funciones, lo que no debe permitir un patrono es que las condiciones [vayan] en detrimento del servicio que brinda la institución, donde esté asignado el funcionario, de aquí la importancia de que el sindicato programe con el patrono las condiciones en que se desarrollará la labor del delegado sindical.

Disolución de un sindicato:
Órgano competente para presentar la disolución.
DAJ-AER-OFP-272-2018

El órgano, que tiene la instancia para solicitarle al Tribunal de Trabajo la disolución de un sindicato es precisamente este Ministerio, y siendo el Departamento de Organizaciones Sociales solamente un registro y cuyas funciones registrales fueron establecidas muy específicamente en el Voto 78-89 de la sala Constitucional, esta Asesoría, considerando la afinidad de materia, considera que es la Dirección de Asuntos Laborales la que debe realizar las actuaciones descritas en el numeral 350, cuando concurren las causales que allí se establecen de manera taxativa.

Disolución de un sindicato:

Será necesario que exista un juicio previo en el que se haya demostrado que el Sindicato incurrió en alguna de las causales de disolución previstas por el ordenamiento jurídico, por lo tanto, será necesario para que este

Presupuestos para que MTSS presente la disolución.
DAJ-AER-OF-P-272-2018

Ministerio actúe, que se cumpla con el juicio previo que declare que el Sindicato "...ejercen el comercio con ánimo de lucro, o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de la personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener cantinas, salas de juego u otras actividades reñidas con los fines sindicales"; si esa comprobación no existe, tampoco será posible la intervención judicial de este Ministerio.

Facilidades sindicales.

DAJ-AE-024-16

Existen ciertas facilidades que deben gozar todos los dirigentes sindicales como representantes de una organización de trabajadores, de conformidad con la legislación nacional e internacional ratificada por el país. Las facilidades a otorgar son aquellas que le permitan a un dirigente el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, legal y convencionalmente establecidas. Sin embargo, dichas facilidades no son irrestrictas, pues debe tomarse en cuenta la realidad nacional, el sistema de relaciones laborales vigente y las características de la empresa (patrono en general). Además, y esto constituye un punto medular cuando la organización sindical funciona en una entidad pública, la concesión de facilidades no debe perjudicar el funcionamiento eficaz de la institución, situación de especial cuidado tratándose del interés público que busca satisfacer una institución pública.

Facilidades sindicales:
Negación absoluta de acceso al centro de trabajo a representantes sindicales.
DAJ-AER-OF-P-193-2017

Sí se estaría vulnerando el derecho de libertad sindical si deniegan el acceso absoluto a las instalaciones portuarias, pero si el acceso es posible, con un aviso previo por parte de la organización sindical y previendo cumplimiento de medidas de seguridad exigidas por ley, somos del criterio que no se lesionaría el derecho de libertad sindical. Consideramos prudente, encontrar el equilibrio normativo que permita que las normas de seguridad y las normas constitucionales pueden actuar armoniosamente, de manera tal que no afecte la seguridad de las instalaciones, ni el derecho de libertad sindical, para lo cual deberán valorar los diferentes factores en aras de tal finalidad.

Facilidades sindicales:
Obligación de otorgar facilidades a representantes.
DAJ-AE-155-15

Todo patrono, público o privado, debe otorgar las facilidades necesarias para que el representante de los trabajadores realice las actividades propias de su cargo, en el tanto no perjudiquen el servicio público en este caso. En estas situaciones, los patronos no pueden tener una posición restrictiva, ni tampoco que los trabajadores consideren que los permisos sindicales son irrestrictos o absolutos. Una afirmación de tal envergadura en una u otra dirección, implicaría concluir que una Administración debe siempre otorgar licencias o permisos para atender asuntos sindicales, sin importar si la prestación del servicio se ve afectada o no, lo cual no es apegado al espíritu de la normativa, a la lógica o al interés público. Del mismo modo, la Administración no puede restringir –o negar- totalmente un permiso o facilidad, con el argumento de no contar con regulación

interna o como en este caso, por la nacionalidad de la persona, pues sería negar eficacia y aplicabilidad de instrumentos internacionales, que según se ha visto, en el tema de derechos humanos, pueden estar por encima de nuestra Constitución Política incluso.

Facilidades sindicales:

Otorgamiento de permisos con goce salarial a dirigentes.

DAJ-AER-OFP-230-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-239-2017

DAJ-AE-021-16

Aunque no se haya establecido en algún instrumento propio de los sindicatos, es claro que los permisos de los dirigentes sindicales para atender funciones propias de la organización están respaldados tanto en la legislación nacional como en la internacional (Convenios de OIT), su concesión está amparada dentro de las garantías que posee la libertad sindical a través de los instrumentos internacionales anteriormente desarrollados, siendo claro también que estos permisos se otorgarán de acuerdo con sus necesidades, el servicio que brinda y las condiciones particulares del representante sindical o de la misma organización sindical que la soliciten y que los mismos siempre serán sin menoscabo salarial o de otras ventajas sociales, por cuanto de no ser así, podría estarse en presencia de prácticas antisindicales, denunciables ante la inspección de trabajo.

Facilidades sindicales:

Participación en reuniones sobre cambios estructurales.

DAJ-AER-OFP-24-2018

Consideramos que, en virtud de ese Poder Directivo y el elemento subordinador del contrato de trabajo, podría ser aceptable la posibilidad de que la Administración pueda emitir una circular a los representantes sindicales, para que en adelante se les permita la participación de sus trabajadores a través del sindicato en este tipo de cambios estructurales y organizacionales, en el entendido de que no se tratan de temas confidenciales ni privados, que sean temas que afecten a la colectividad y en los cuales ciertos acuerdos que podría tomar el patrono fueran perjudiciales para los trabajadores. Pero debemos recalcar, por último, que la limitación podría darse, en el tanto ésta sea debidamente justificada y no se interprete como un control excesivo y una injerencia patronal, atentando así con el derecho fundamental de Libertad Sindical.

Facilidades sindicales:

Posibilidad de establecer restricciones en facilidades sindicales.

DAJ-AE-021-16

Ver además:

DAJ-AE-255-15

Se debe procurar que, con motivo de los permisos otorgados, el servicio no sea afectado, interrumpido o paralizado, para lo cual deberá tomar las medidas que el caso requiera. Bajo el anterior supuesto, la Administración podría negar un permiso para asistir a las actividades sindicales, siempre que cuente con una justificación suficiente, para lo cual deberá motivar su decisión e informar al trabajador afectado. Lo anterior implica que los permisos o licencias sindicales no son irrestrictos, sino que existe una obligación de la institución de no mermar el servicio público prestado paralelo al efectivo ejercicio de la libertad sindical.

Facilidades sindicales:
Reconocimiento de beneficios sindicales diferenciados a sindicatos.
 DAJ-AE-064-16
 Ver además:
 DAJ-AE-042-16

Si bien, toda organización de trabajadores y sus representantes deben gozar de facilidades y garantías mínimas, de conformidad con la legislación nacional del país y los convenios de la OIT ratificados por el Gobierno de la República, es totalmente legal la concesión de otras garantías y derechos específicos que sean reconocidos a través de los instrumentos colectivos que se suscriban. Dentro de éstos, es común el reconocimiento de beneficios sindicales específicos a favor del sindicato firmante, mismos que no son de aplicación a los dirigentes de otras organizaciones gremiales, sino que son exclusivos para la organización suscribiente del acuerdo colectivo, y no para ninguna otra organización sindical. Esta afirmación no implica un tratamiento desigual o discriminatorio, pues se trata de legitimar a la organización sindical más representativa entre los funcionarios de una institución, lo cual es una muestra clara de la influencia del sistema democrático en el seno de las organizaciones sociales que defienden los derechos de los trabajadores.

Facultad de representación del sindicato:
Representación judicial y extrajudicial de afiliados.
 DAJ-AER-OFP-106-2018
 Ver además:
 DAJ-AE-047-16
 DAJ-AE-075-15

Es criterio de esta Dirección que según lo dispone el artículo 360 del Código de Trabajo; tratándose de trabajadores afiliados a un sindicato o agrupación gremial, estos pueden ser representados por la Junta Directiva de éste, ya sea judicial o extrajudicialmente, incluyendo los procedimientos administrativos, en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico-social, siempre y cuando así lo soliciten expresamente.

Federación sindical:
Celebración de asamblea general.
 DAJ-AER-OFP-205-2018

El artículo 358 del Código de Trabajo establece que una Federación puede ser formada por dos o más sindicatos, organización que deberá crear sus estatutos disponiendo la forma en que los sindicatos que las componen serán representados y, además, les aplicarán las estipulaciones reguladas en el artículo 345 del Código de Trabajo en la Asamblea General a lo que les fuere aplicable. El inciso h) regula la frecuencia mínima con que se reunirá ordinariamente la Asamblea General y el modo de convocarla para que exista quorum. No se omite indicar que, para efectos de la conformación por primera vez de la Federación, se requiere que, en la asamblea constitutiva, se apersonen al menos los representantes de cada sindicato interesado en crearla, lo cual debieron acordar con antelación mediante su asamblea interna, o al menos la unión con otro sindicato para estos fines, según lo dispone el artículo 436 inciso f) del Código de Trabajo.

Fuero sindical.

El fuero sindical en sentido estricto significa que ciertos trabajadores, enlistados en el artículo 367 del Código de Trabajo no pueden ser despedidos sin causa, so pena de declararse ese despido nulo e ineficaz,

DAJ-AER-OFPP-326-2018
Ver además:
DAJ-AE-190-16

por considerarse discriminatorio. En abono de lo anterior, hay que señalar que, en la legislación laboral del país, no existe un procedimiento especial para el despido de dirigentes sindicales. No obstante, por la protección a la libertad sindical, un dirigente no puede ser despedido de su puesto de trabajo, si no se establece su responsabilidad administrativa en un proceso previo, bajo una causal grave que lleve a su separación sin responsabilidad patronal, en especial si se trata de un funcionario público.

Fuero sindical:
Cantidad de dirigentes cubiertos por el fuero en una empresa.
DAJ-AER-OFPP-319-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFPP-144-2018
DAJ-AER-OFPP-309-2017

Según el inciso b) del artículo 367, debe ser un dirigente por los primeros 20 trabajadores sindicalizados y uno adicional por cada 25 trabajadores sindicalizados, teniendo un tope o límite de 4 dirigentes. Apegándonos de manera estricta al contexto de la información que nos brinda en su consulta, consideramos que la norma resulta clara en relación con los 148 trabajadores de la empresa que están sindicalizados, en el sentido de que sólo puede tener un máximo de cuatro dirigentes sindicales, en virtud de que así se los permite lo regulado en el inciso b) del artículo 367 del Código de Trabajo antes reseñado, no existiendo fundamento normativo para que puedan superar esa cantidad de dirigentes sindicales.

Fuero sindical:
Despido de delegado de sindicato por reestructuración.
DAJ-AE-298-15

Si bien es cierto, el numeral 192 constitucional autoriza la posibilidad del despido con responsabilidad patronal en la Administración Pública para los casos de reducción forzosa, lo cierto es que, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos del Código de Trabajo citados, los dirigentes sindicales gozan de estabilidad absoluta en el empleo, mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos, procediendo el despido solamente en los casos en que se demuestre falta grave cometida, no cabiendo en este sentido la aplicación de una causal por reducción forzosa o como en este caso el despido por reestructuración y supresión de plazas, salvo que la administración pudiera demostrar, que habiendo realizado todos los estudios necesarios y agotado la búsqueda de otras posibilidades, como la reubicación en otro puesto de similar categoría, funciones y salario, definitivamente solo correspondiera el despido.

Junta Directiva del sindicato:
Cese del Secretario General.
DAJ-AE-002-16

Siendo el Secretario General un trabajador del Sindicato, proceden las sanciones contempladas en los artículos 72 y 81 del Código de Trabajo, los cuales regulan las sanciones aplicables al trabajador que cometa determinadas faltas. Debe hacerse la salvedad de que el despido del Secretario General o de cualquier miembro de la Junta Directiva debe ser aprobado por la Asamblea General del Sindicato, pues al ser la Asamblea el órgano competente para nombrar a los miembros de la Junta Directiva, de conformidad con el inciso a) del artículo 346 del Código de Trabajo

- Junta Directiva del sindicato:**
Deber de regular en los estatutos el quorum.
DAJ-AE-167-15
- En la legislación nuestra que regula la materia sindical, no consta norma expresa que disponga el número de miembros que deban estar presentes en una Junta Directiva o su similar, para que haya quórum. De ahí que exista la libertad a lo interno de cada Junta Directiva, para que se disponga cuál debe ser el número de miembros presentes para que se de éste. Esta Dirección no podría emitir un criterio, indicando el número de miembros de una Junta Directiva que forman el quórum, por no estar dentro de sus potestades. La tendencia a nivel de la O.I.T. y a nivel general en nuestro medio, conocida por todos, es dejar libre la organización sindical (Libertad Sindical), de manera que se interfiera lo menos posible en estas organizaciones, especialmente en aspectos administrativos, salvo que sea estrictamente necesario y cuando se trate de aspectos relacionados con la correcta aplicación de las leyes y reglamentos que informan la materia.
- Junta Directiva del sindicato:**
Entrada en vigor de modificaciones en la Junta Directiva.
DAJ-AER-OFP-073-17
- Es criterio de esta Dirección, que en razón de la seguridad jurídica y la buena fe, aunque se modifique la composición de la Junta Directiva de un Sindicato y, por ende, se modifique su representación social, estos cambios surtirán efectos hasta que sean efectivamente inscritos en el registro del Departamento de Organizaciones Sociales.
- Junta Directiva del sindicato:**
Imposibilidad de fiscal para ser miembro de la Junta Directiva.
DAJ-AER-OFP-009-17
Ver además:
DAJ-AE-251-15
DAJ-AE-235-15
DAJ-AE-167-15
- Los órganos fiscalizadores son en esencia y necesariamente independientes, autónomos de los que están bajo su control. Ello es así porque deben tener absoluta objetividad en sus apreciaciones, lo que no se lograría cuando ellos mismos son “parte” de las deliberaciones y sobre todo, en las votaciones. No podría el Fiscal “fiscalizarse” a sí mismo, lo que sucedería si fuese parte de la Junta Directiva, pues estará expuesto a retomar posteriormente esas actuaciones y a calificarlas, lo que pobremente podrá hacer si él mismo participó en ellas. De acuerdo con lo anterior, se ha considerado la conveniencia de que los órganos fiscalizadores no formen parte de la Junta Directiva. No obstante aun cuando forme parte de la Junta Directiva de algunos sindicatos, no debe tratarse como un miembro más de dicha Junta, sino que deberá verse como un eminente órgano contralor, fiscalizador de las actuaciones de los afiliados y de los demás órganos del Sindicato, velando por el cumplimiento del ordenamiento legal y estatutario.
- Junta Directiva del sindicato:**
Inclusión de representantes patronales en Junta Directiva.
- No es propio que se limite o se restrinja a elegir o ser electos al personal de la Municipalidad contemplado en el artículo 5 del Código de Trabajo supra indicado, específicamente los representantes patronales; estos pueden involucrarse en la participación en Juntas Directivas.

DAJ-AE-172-16

**Junta Directiva del
sindicato:**
**Limitación de acceso a
la Junta Directiva a
puestos gerenciales.**
DAJ-AER-OfP-92-2018

La asamblea general está legitimada y puede regular limitaciones y establecer requisitos para ser electos a aquellos afiliados que tengan o lleguen a tener un puesto de dirección en la administración patronal, hasta incluso limitar la elección de algunos afiliados a la junta directiva por ser parte ocasional de la administración patronal, o incluso hasta normar una causal de la pérdida a la condición de ser asociado. Pero se advierte que estas acciones nacidas del seno de una asamblea general inclusive, que ostenta su soberanía y en ejercicio de esta, puede ir a contrapelo con la ley y la constitución, por cuanto está limitando el libre derecho para todos de afiliarse o desafiarse. Lo que sí no se consideraría contrario a la ley, sería el limitar a los afiliados para que no puedan ocupar cargos directivos dentro de la organización, mientras se encuentren ocupando en la empresa puestos gerenciales, porque se podría establecer un conflicto de intereses.

**Junta Directiva del
sindicato:**
**Momento en que
entran a regir los
nombramientos.**
DAJ-AE-053-16

El nombramiento de la Junta Directiva adquirirá vigencia hasta el momento de la inscripción en el Departamento de Organizaciones Sociales, será a partir de este momento que los nuevos personeros de la organización adquieren los derechos y facultades propios de su cargo, por lo que la solicitud de licencias y beneficios concedidos a los miembros de la Junta Directiva de determinada organización social procederá hasta la efectiva inscripción de sus nombramientos.

**Junta Directiva del
sindicato:**
**Vencimiento de
nombramientos de
Junta Directiva.**
DAJ-AE-143-16

De ninguna forma es recomendable que un Sindicato no realice el nombramiento de una nueva Junta Directiva al expirar el anterior nombramiento. Sin embargo, en caso de que acontezca esta situación irregular, el presidente del Sindicato mantendrá las mismas facultades (todas), que le confieren la legislación nacional (incluido el artículo 347 del Código de Trabajo) y los estatutos del Sindicato, esto independientemente de que el nombramiento esté vencido desde hace varios periodos.

**Prácticas laborales
desleales.**
DAJ-AER-OfP-276-2018
Ver además:
DAJ-AER-OfP-152-2018
DAJ-AER-OfP-094-17
DAJ-AER-OfP-058-17

De acuerdo con la definición que nos da el laboralista Bernardo Van de Laat, se denomina las prácticas antisindicales como “actos de discriminación, es decir, actos dirigidos a dar un tratamiento diferente, desigual e inferior a algo o alguien. Tiene una connotación negativa pues se discrimina, se desconocen niegan o disminuyen derechos”. El “Manual de Procedimientos de la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo”, que regula todo el procedimiento que debe llevar a cabo la Inspección de Trabajo, cuando se reciban las denuncias por prácticas laborales desleales. La denuncia administrativa que atiende la Inspección de Trabajo es un medio de procura de justicia laboral expedita, y se espera que dichas

denuncias se tramiten de manera adecuada y con valoraciones objetivas en razón de la sensibilidad del tema y la gran protección que tienen los derechos sindicales en nuestro medio.

**Representantes
sindicales:
Fiscales como parte de
los representantes
sindicales.**

DAJ-AER-OFP-248-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-247-2018

La representación de los trabajadores no se puede circunscribir solo a la Junta Directiva, desde nuestra perspectiva laboral, consideramos que los Fiscales también son representantes de los trabajadores y que al ser ellos representantes electos por los afiliados al sindicato, ostentan representación. Por lo tanto, tiene el derecho de obtener los permisos para asistir a las reuniones de Junta Directiva. Lo contrario supondría una limitación al ejercicio de su mandato como fiscalizador de las acciones de la Junta Directiva y se podría valorar como una práctica laboral desleal de conformidad con la legislación vigente.

**Representantes
sindicales:
Prohibición de
extranjeros para
ocupar puestos de
dirección en
sindicatos.**

DAJ-AE-155-15

El artículo 60 de la Constitución Política establece la prohibición para las personas extranjeras de ejercer dirección o autoridad en los sindicatos. A esta norma, debemos agregar en el análisis el inciso e) del artículo 345 del Código de Trabajo, según el cual los integrantes de las organizaciones sindicales deberán ser costarricenses o personas extranjeras casadas con costarricenses y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país. Es necesario aclarar que una seccional de cualquier organización sindical, en este caso ANEP, no es un sindicato independiente, sino un apéndice de aquella. Esto se ratifica con el hecho que una seccional no es susceptible de inscripción en el Registro de Organizaciones Sociales de este Ministerio. De manera que los puestos que ocupan los personeros que dirigen la representación sindical en esa Municipalidad, incluido el de la persona de origen peruano, no están cobijados por las normas prohibitivas de los artículos 60 de la Constitución Política y 345 inciso e) del Código de Trabajo.

**Representatividad
sindical:
Representatividad
sindical para la
negociación colectiva.**

DAJ-AER-OFP-140-2018

El criterio prevaleciente para determinar la representatividad de un sindicato, bajo un sistema de pluralismo sindical (sindicatos de empresa o industriales), es el mayoritario respecto de los trabajadores sindicalizados. Los Sindicatos que demuestren contar con la mayor cantidad de afiliados en una Institución, Empresa e incluso Dependencia, están legitimados para sentarse a negociar con los empleadores, una convención colectiva.

LICENCIA DE MATERNIDAD

**Derechos laborales
durante la licencia:**

El período de incapacidad debe ser contabilizado por el patrono, como si la trabajadora hubiese recibido de su patrono el 100% del salario, para efectos del cálculo de vacaciones, del aguinaldo y de cualquier otro

Cálculo de derechos laborales. derecho que le corresponda, así como para el pago de las prestaciones en el eventual caso de despido.

DAJ-AE-131-15

Derechos laborales durante la licencia:
Pago de aguinaldo y vacaciones. Si lo recibido por la trabajadora durante su licencia pre y post parto de 4 meses, conforme a nuestra legislación, tiene naturaleza salarial, y debe ser el 100% de su salario, pagado entre patrono y la CCSS, entonces no puede afectar derechos posteriores, como lo serían el pago del aguinaldo y de las vacaciones.

DAJ-AER-OFP-035-17

Incompatibilidad de licencia con vacaciones:
Abono de días de licencia a las vacaciones. Somos del criterio que la redacción que tiene en la actualidad el artículo 96 del Código de Trabajo era comprensible y adecuada para la redacción que presentaba originalmente el artículo 95 del mismo Código en el año 1943, pues ante la omisión de otorgar una remuneración a la licencia de maternidad que tenía el artículo 95, resultaba beneficioso que el artículo 96 permitiera que la licencia de maternidad se abonara a las vacaciones con el pago del 100% del salario. Sin embargo, la redacción actual del artículo 95 del Código de Trabajo obliga al patrono y a la Caja Costarricense de Seguro Social, a pagar de manera conjunta el 100% del salario a la trabajadora en el período pre y post natal, situación que hace irrelevante, lo regulado en el párrafo primero del artículo 96, pues de todas maneras en la actualidad la licencia de maternidad será remunerada, no teniendo un motivo lógico-jurídico la posibilidad de abonar el período pre y post parto a las vacaciones de la trabajadora.

DAJ-AER-OFP-33-2018

Incompatibilidad de licencia con vacaciones:
Disfrute de vacaciones durante licencia. Mientras se encuentre en su licencia por maternidad, no puede al mismo tiempo disfrutar de sus vacaciones. El patrono deberá esperar que usted se reincorpore a sus labores, para convenir con la misma la época en la que le concederá el período de vacaciones o lo que en muchos casos se hace, es unir la licencia con las vacaciones, para que se reincorpore después de cumplir el período que le corresponde.

DAJ-AER-OFP-104-17

Licencia por maternidad en caso de adopción. Nuestro ordenamiento jurídico permite una licencia de tres meses para que haya adaptación entre la madre y el hijo adoptado, sin distingo de edad, y aunque expresamente no indica un lapso para lactancia, lo cierto del caso es que dispone que la trabajadora que adopte “disfrutará de los mismos derechos y de la misma licencia de tres meses...” (A excepción de que se trate de una adopción múltiple, como es el caso, donde se le adicionará un mes por maternidad, por cada producto vivo adicional, una vez finalizado el periodo establecido de pre y postparto) a fin de que madre e hijo se acoplen a la nueva vida que inician.

DAJ-AE-006-16

**Licencia por
maternidad en caso de
partos múltiples.**
DAJ-AE-289-2016

Para este caso de trabajadora con parto múltiple, la licencia será de cuatro meses en un solo documento que incluye el pre y post parto. Y se extenderá un mes adicional de licencia por maternidad por el otro bebé que tuvo, una vez finalizado el período establecido de pre y posparto.

**Pago de cargas
sociales durante
licencia.**
DAJ-AER-OFP-284-2018

El artículo 95 del Código de Trabajo, es el aplicable al salario pagado por el patrono a la trabajadora durante la licencia por maternidad, es decir; el patrono y el trabajador deben cotizar a la CCSS sobre el 100 % del salario que la trabajadora recibe durante la licencia por maternidad. Nuestro criterio ha sido apegarnos a lo que dice el Código de Trabajo, no podemos alejarnos de la norma, sin embargo, por tener el conocimiento de lo que la CCSS está aplicando, sugerimos consultar en esa Institución.

**Realización de
actividades durante
licencia:**
**Imposibilidad de
realizar práctica
profesional.**
DAJ-AE-292-2016

La empresa no debería dar trámite a la solicitud de la colaboradora para realizar la práctica profesional en el período mismo de la licencia de maternidad y lactancia, pues la naturaleza misma de esta figura se desvirtuaría, le enfatizamos que la finalidad de esta licencia, es por un lado otorgarle un descanso a la madre, dada su condición, y por el otro lado, garantizar una estrecha relación entre la madre y el hijo.

**Realización de
actividades durante
licencia:**
**Posibilidad de
continuar estudios
universitarios.**
DAJ-AE-131-15

En cuanto a las responsabilidades administrativas, civiles y penales asociadas con el otorgamiento de incapacidades y licencias, el artículo 2 del mismo Reglamento señala que la persona incapacitada queda inhabilitada legalmente para el desempeño de sus labores u otras actividades remuneradas o que vayan en contra de los principios de lealtad y buena fe a los cuales se obliga con su patrono. De acuerdo a lo anteriormente dicho, no se menciona ningún tipo de prohibición para que la trabajadora en licencia de maternidad, pueda realizar estudios universitarios, claro está; siempre y cuando el médico no lo haya prohibido de forma expresa.

**Subsidio por
maternidad:**
**Cálculo del subsidio
cuando hay periodos
de incapacidad.**
DAJ-AER-OFP-292-2017

Si la trabajadora se incapacitada antes y después de esa licencia de maternidad, se trata de una incapacidad por enfermedad, en que al igual que los demás trabajadores, solo tendría derecho a recibir un subsidio (que no tiene naturaleza salarial) de un 60% a partir del cuarto día, debiendo pagar el patrono en esos tres primeros días un 50% de subsidio. Estos montos recibidos por subsidio, no son contabilizados para el cálculo de lo que recibirá la trabajadora durante la licencia pre y pos parto.

Subsidio por maternidad:
Cálculo del subsidio en salario base más comisiones.
 DAJ-AE-044-16
 Ver además:
 DAJ-AE-290-15

Para el cálculo del subsidio durante el periodo de licencia por maternidad, debe de hacerse de acuerdo al salario devengado por la trabajadora durante los meses anteriores a la incapacidad. Así las cosas, para el caso en concreto sí se debe de contemplar las comisiones sobre el salario, ese porcentaje de comisión forma parte del salario y, por ende, debe ser tomado en cuenta para el cálculo del subsidio durante la licencia por maternidad, ya que el cálculo debe de hacerse de conformidad con todos los aportes que forman parte del salario obtenido durante los 3 meses anteriores a la licencia o al parto.

Subsidio por maternidad:
Embargos al subsidio cubierto por el patrono.
 DAJ-AER-OFP-284-2018
 Ver además:
 DAJ-AE-003-17

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, puede aplicar el embargo sobre el 50% que paga el patrono. En este sentido, al 50 % pagado por el patrono a la trabajadora durante la licencia por maternidad se le podrá aplicar el embargo conforme al artículo 172 del Código de Trabajo.

Subsidio por maternidad:
Retención del impuesto de renta sobre el subsidio.
 DAJ-AER-OFP-99-2018

La Ley no establece norma en contrario en cuanto al deber y la posibilidad del empleador de aplicar la retención sobre el impuesto de la renta en el salario de la trabajadora en Licencia de Maternidad, dada la naturaleza salarial del mismo, siempre y cuando se considere su aplicación solamente sobre el 50% de subsidio que cubre el patrono, y que el mismo salario alcance a cubrir los márgenes señalados por Tributación Directa.

Terminación de la relación laboral durante la licencia:
Renunciar y dar preaviso durante la licencia.
 DAJ-AER-OFP-42-2018

Durante dicho período o Licencia los derechos y obligaciones de la relación laboral se mantienen vigentes, solo se suspende la obligación de la trabajadora de realizar su trabajo y del patrono de pagarles su salario. A cambio de esto, la trabajadora recibe un subsidio, que solo en el caso de las trabajadoras embarazadas, lo que recibe tiene naturaleza salarial, pero a los efectos explicados igual el contrato se mantiene vigente. En razón de ello, estaría en todo su derecho de presentar su renuncia, aun estando bajo la licencia. Por lo anterior no resulta necesario tener que esperar a que se venza su Licencia de Maternidad, por cuanto es completamente legal y válido la posibilidad de presentar formalmente y por escrito a su empleador la decisión de la Renuncia con un mes de anticipación.

LIQUIDACIÓN LABORAL

Cálculo de prestaciones.

DAJ-AER-OFP-363-2018

Ver además:

DAJ-AE-176-15

DAJ-AE-008-15

Cálculo de cesantía: El cálculo se realiza así: 1. Sumatoria de los últimos salarios recibidos por el trabajador durante los últimos seis meses de la relación laboral (incluyendo extras, comisiones, etc.). No debe tomarse en cuenta para esos seis meses el tiempo que el trabajador ha estado incapacitado. 2. El resultado anterior se divide entre 6 para obtener un promedio de salario mensual, o bien entre los meses que se hayan logrado alcanzar a laborar, para obtener el salario diario promedio. 3. Para saber el valor del día se divide el resultado anterior entre 30 si el pago es mensual o quincenal, y entre 26 si el pago es semanal. 4. El resultado se multiplica por el número de días de salario a pagar según el inciso que le corresponda según el artículo 29 del Código de Trabajo. Cálculo de preaviso: para determinar el monto que corresponda a preaviso, se debe multiplicar el número de días que corresponda por el salario diario del trabajador, aplicando lo indicado en el artículo 29 del Código de Trabajo, se calcula con el salario de los últimos seis meses. Cálculo de vacaciones: en caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado. Se multiplica el número de días por el salario diario promedio en cada período pendiente. Cálculo de aguinaldo: 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.

Deducciones a la liquidación:
Rebajos a la liquidación por deudas o daños.

DAJ-AER-OFP-235-2018

Ver además:

DAJ-AE-134-16

Resulta improcedente e ilegal el rebajo del pago de prestaciones laborales (vacaciones, aguinaldo, preaviso y auxilio de cesantía) para compensar por concepto de devoluciones de productos dañados, ya que, de conformidad con el artículo 30 del Código de Trabajo y la jurisprudencia citada anteriormente, las prestaciones laborales son incompensables. Ahora bien, la única forma que tiene el patrono para atribuirle responsabilidad o para cobrarle los daños o pérdidas por mercadería vencida, es recurrir a la vía judicial en la vía civil y una vez comprobado mediante un debido proceso (con todas las garantías de Ley) que fue su responsabilidad, proceder al cobro en esa vía, de lo contrario no podría responsabilizarlo y mucho menos rebajarle por ello el pago de prestaciones laborales.

Deducciones a la liquidación:
Rebajo de saldo adeudado por costo de uniformes.

DAJ-AE-049-15

Ver además:

Si se cuenta con un acuerdo el trabajador deberá cumplir con éste, no pudiendo la empresa, en el caso de la finalización del contrato laboral antes de haber pagado la totalidad del costo del uniforme, rebajar del salario del trabajador o de la liquidación la totalidad del costo de los mismos, es decir el 50% que le correspondía pagar al trabajador. Respalda lo anterior, el artículo 30 inciso a) del Código de Trabajo, que indica que el monto que percibe el trabajador por concepto de su liquidación, no podrá

DAJ-AE-077-15 ser objeto de compensación o embargo, salvo en un 50% por concepto de pensión alimentaria. En virtud de lo anterior, si finaliza la relación laboral, y el trabajador no ha cancelado lo correspondiente a su parte del costo del uniforme, el patrono no podría rebajar de su liquidación ningún porcentaje por concepto de uniformes, por lo que para cobrarle el monto adeudado por este concepto si ha firmado un pagaré, sería acudiendo a la vía ordinaria judicial de carácter civil.

Liquidación laboral en caso de jubilación.

DAJ-AER-OFP-078-17

Ver además:

DAJ-AE-303-16

Si un trabajador se jubila se le deben liquidar todos los extremos laborales con la excepción del preaviso, la liquidación de la cesantía se debe hacer con la reglas de los artículos 29 y 30 del Código de Trabajo; y si se quiere recontractar, inicia como una relación nueva, en la que el trabajador es sujeto de los mismos derechos y obligaciones, además de generar antigüedad nuevamente para un eventual pago de prestaciones, este nuevo contrato podrá ser tanto con el mismo patrono como con cualquier otro.

Liquidación laboral en caso de pensión por invalidez.

DAJ-AER-OFP-045-17

En el supuesto de que estemos en presencia de una incapacidad por invalidez otorgada por la C.C.S.S., nos remitimos al 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; así vemos que cualquier trabajador que se acoja a los beneficios de jubilación, pensión por vejez y muerte, tiene derecho a que se le pague el auxilio de cesantía, aparte de las vacaciones y aguinaldo proporcionales que le correspondan.

Medios para el pago de la liquidación.

DAJ-AE-162-16

El Código de Trabajo también es omiso respecto de la forma en que se debe llevar a cabo el pago de las prestaciones laborales, esta omisión se ha suplido con la posición que ha sostenido esta Dirección, la cual es que el pago se puede efectuar mediante cualquier medio, siempre que el patrono deje constancia de los montos pagados al trabajador, esto por cuanto la carga de la prueba en materia laboral la tiene el empleador. Es decir, ante un eventual conflicto judicial, será el patrono a quien le corresponda demostrar el pago efectivo de los rubros correspondientes.

Pago de prestaciones: Antigüedad para el pago de preaviso y cesantía.

DAJ-AE-176-15

La obligación de indemnizar con el preaviso y el auxilio de cesantía es una consecuencia en el tanto la relación laboral haya cumplido con el presupuesto mínimo de antigüedad de tres meses y la relación hubiese finalizado sin causa. Si un contrato de trabajo, en cualquier actividad, ha alcanzado los tres meses, aplican el preaviso y la cesantía. Es imposible jurídicamente, exigir a la persona empleadora el reconocimiento a su personal de dichos extremos, si la relación no ha alcanzado los tres meses

como mínimo. Esto tiene sustento en el inciso a) de los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo así lo disponen.

Pago de prestaciones: Cuando un patrono ponga fin a uno o varios contratos individuales de trabajo sin justa causa y recontrate a los trabajadores días después bajo otras condiciones laborales, deberá pagarles las prestaciones laborales completas (aguinaldo, vacaciones, preaviso y auxilio de cesantía). De no pagar las prestaciones laborales completas y recontractar al personal en las mismas condiciones laborales que les precedía, estaría provocando la continuidad de la relación laboral y, por ende, deberá pagar los salarios correspondientes a los días que antecedieron a la supuesta recontractación.

Interrupción de la continuidad por pago prestaciones laborales.
DAJ-AER-OF-P-088-17

Pago en tractos por acuerdo de partes. El pago de prestaciones en tractos sucesivos es permitido siempre y cuando se trate de un acuerdo voluntario entre las partes –trabajador y patrono- para que el cumplimiento de la liquidación se realice de esta manera. Es importante que deba tratarse de un verdadero acuerdo de voluntades y no una imposición patronal para con el trabajador.

DAJ-AE-006-15

Plazo para el pago. El patrono debe cancelar al trabajador lo correspondiente a sus extremos laborales el último día de su relación laboral, sin perjuicio de que ambos pacten un plazo razonable para esta liquidación (8, 15 días hasta un mes inclusive). Sin embargo, por tratarse de derechos que son irrenunciables no está el trabajador en obligación de aceptar que se le pague días más tarde, ni a tractos, ni en especie, esto estaría al margen de la ley. Lo correcto es que se le pague de una vez, el mismo día que sale de la empresa, si no, puede el trabajador acudir a Tribunales de Justicia a hacer valer sus derechos.

DAJ-AER-OF-P-363-2018
Ver además:
DAJ-AER-OF-P-142-2018
DAJ-AER-OF-P-4-2018
DAJ-AER-OF-P-291-2017
DAJ-AER-OF-P-227-2017

LIQUIDACIÓN Y RECONTRACTACIÓN

Liquidación y recontractación cuando no hay cambio de condiciones. Cuando un patrono finaliza un contrato de trabajo y recontracta al trabajador en las mismas condiciones laborales, resulta claro para nosotros, la evidente necesidad del patrono de mantener en forma permanente a ese trabajador, por lo que no se justifica el rompimiento del contrato de manera periódica, como si se tratara de contratos a plazo fijo, uno seguido del otro, inhibiendo con ello al trabajador de adquirir los derechos procedentes en un contrato por tiempo indefinido, como por ejemplo la antigüedad laboral para el eventual pago de auxilio de cesantía.

DAJ-AER-OF-P-358-2018

**Liquidación y
recontratación para
modificar condiciones
laborales.**

DAJ-AER-OfP-280-2018

Ver además:

DAJ-AER-OfP-245-2017

DAJ-AER-OfP-183-2017

DAJ-AE-018-16

La liquidación y nueva contratación del personal con cambio de las condiciones laborales, sí es legal con base a nuestra normativa vigente, por lo que no hay un *Ius Variandi Abusivo*, ósea no hay un perjuicio hacia los trabajadores, ya que la relación anterior concluyó y se está dando una nueva relación laboral.

OUTSOURCING O TERCERIZACIÓN

**Características del
outsourcing o
tercerización.**

DAJ-AER-OfP-158-2018

Ver además:

DAJ-AER-OfP-286-2017

DAJ-AE-138-15

DAJ-AE-122-15

En el contrato de outsourcing, intervienen cuando menos tres actores, sean estos un comerciante, comitente o empresario, 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 bussines), y un trabajador, quienes, si bien no forman parte del acuerdo de outsourcing, ven condicionada la prestación de sus servicios por los alcances de lo contratado. 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.

**Deberes del proveedor
de servicios
outsourcing.**

DAJ-AE-160-15

La proveedora de los servicios en esta figura del outsourcing, deberá contratar a su personal siguiendo las normas del derecho laboral, sin que deba darse una contratación especial por el hecho de que la demanda de las labores por parte de las instituciones o empresas usuarias varíe. En tesis de principio, todos los trabajadores de la empresa proveedora deberán tener contratos de trabajo a tiempo indefinido, pues se dedican a desarrollar la actividad permanente de la empresa, aunque lo hagan por un tiempo definido para una empresa y luego para otra, porque su relación es independiente de la relación jurídica que tiene la empresa proveedora con la que se beneficia con los servicios. Además de contar con este tipo de contratación, todos los trabajadores de la empresa proveedora tendrán derecho al reconocimiento de los derechos laborales que contempla la legislación nacional, a saber: pago de salario mínimo, respeto a los límites legales a la jornada, días feriados, vacaciones, aguinaldo, seguros sociales, pago de prestaciones laborales en caso de terminación injustificada de la relación laboral, por citar algunos.

Legitimidad de la tercerización:
No puede ser medio para vulnerar la libertad sindical.

DAJ-AE-247-15

En cuanto a la tercerización, se concluye que esta figura es un mecanismo de contratación legal, aplicable en las empresas que así lo decidan, sin que por ello se conciba una evidente mala Fe. No obstante, si ustedes consideran que en la práctica se utiliza la subcontratación como un mecanismo para atentar contra la libertad sindical, el infractor podría verse denunciado por una eventual práctica laboral desleal, en aplicación de los artículos 363 y siguientes del Código de Trabajo, dedicado a la protección de los derechos sindicales.

Potestades del contratante:
Límites.

DAJ-AE-122-15

Es cierto que el Cuerpo de Bomberos debe vigilar que la empresa contratada cumpla con sus obligaciones laborales respecto de los trabajadores que coloque al servicio del Cuerpo de Bomberos y que todas sus actuaciones se ajusten al ordenamiento jurídico nacional. Sin embargo, esta obligación, de ninguna manera se amplía al punto de que deba conocer a fondo el manejo presupuestario o de planillas de la empresa contratada. Es decir, será responsabilidad de la empresa cubrir sus obligaciones patronales y contemplar dentro del precio ofertado el presupuesto necesario para asumir cualquier contingencia de índole laboral que tenga.

PAGOS HECHOS EN EXCESO

Recuperación de montos pagados en exceso.

DAJ-AE-038-16

Ver además:

DAJ-AER-OFP-34-2018

DAJ-AE-216-15

DAJ-AE-116-15

La norma en concreto establece la posibilidad de que, ante un anticipo o pago realizado en exceso durante el desenvolvimiento de la relación laboral, el patrono compense dichas sumas, en forma consecutiva, de los pagos que integran el salario. Ahora bien, la potestad de rebaja tiene sus límites en las necesidades propias del trabajador, de manera que no se le perjudique por rebajos desproporcionados. Véase que la norma del artículo 173 establece un mínimo de 4 pagos, más no un máximo, por lo que deberá fijarse atendiendo las circunstancias particulares del trabajador involucrado.

PASANTÍAS O PRÁCTICAS PROFESIONALES

Naturaleza de las prácticas profesionales.

DAJ-AE-019-15

La práctica profesional, es necesaria para la graduación de ciertas carreras profesionales exigidas por ley o por el mismo centro educativo, cuya regulación no es competencia de este Ministerio. Sin embargo, si por las circunstancias particulares durante esta práctica se configuran los elementos de un contrato de trabajo, este estudiante tendrá todos los derechos y obligaciones de un trabajador subordinado. Todo empresario que acepte a un estudiante para realizar una práctica profesional debe tener claro, que de encontrarse presentes los elementos de una relación laboral (prestación personal del servicio, subordinación jurídica y salario),

la persona tendría derecho al reconocimiento de los derechos laborales (contrato realidad), lo cual haría que ante una eventualidad donde no haya reconocido derechos laborales, bien puede ser condenado al pago de los salarios caídos, reconocimiento de cuotas obrero patronales y demás aspectos relativos a los derechos de todo trabajador.

PENSIÓN

Cálculo de pensión: No se tomará en cuenta para el cálculo de su pensión lo recibido durante su incapacidad, por cuanto ya se indicó, el pago por incapacidad no constituye salario, sino un subsidio, entonces para el cálculo de su pensión se retrotrae a los mejores salarios hacia atrás.

Exclusión de subsidios por incapacidad del cálculo.

DAJ-AE-085-16

Posibilidad de laborar estando pensionado en el sector privado.

DAJ-AER-OFP-078-17

Ver además:
DAJ-AE-084-16
DAJ-AE-245-15
DAJ-AE-185-15

Luego de que el empleado recibe la liquidación correspondiente a sus prestaciones, y se acoge a la pensión, podrá ser recontratado en el entendido de que con este nuevo contrato, empezará a acumularse antigüedad para todos los efectos, incluyendo vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía. En razón de lo anterior, el trabajador pensionado puede ser nuevamente contratado, lo cual significa una facultad, y podrá ser el mismo patrono o uno diferente, ya que se trata de una relación completamente nueva. De manera que si un patrono desea que este trabajador le continúe laborando, puede recontratarlo, teniendo presente que esa relación laboral debe ajustarse a derecho en todos sus extremos, ya que en la misma existen iguales derechos, deberes y obligaciones que con los demás.

Posibilidad de laborar: No hay impedimento alguno para que un trabajador, luego de haberse acogido a su derecho de pensión y recibido las prestaciones correspondientes, pueda volver a laborar como parte de una nueva relación laboral, pero debe quedar claro que al tratarse de una nueva relación, el patrono no está obligado a reconocer condiciones de la relación anterior, ya que la liquidación completa de prestaciones da por terminada por completo la responsabilidad patronal en cuanto a aquel contrato de trabajo anterior.

Cambio de condiciones existentes antes de jubilación.

DAJ-AE-283-16

Retiro del Fondo de Capitalización Laboral y Régimen Obligatorio de Pensiones

Ambos conceptos deberán ser retirados únicamente por los trabajadores cuando se den los supuestos de ruptura de la relación laboral, o en su defecto por los sucesores, en las respectivas operadoras y en el tiempo que determinan los artículos transcritos. Si decide acogerse a su pensión

complementarias por jubilación.

DAJ-AE-221-16

entonces le corresponde el pago de los aportes patronales que tenga en la Solidarista, más vacaciones y aguinaldo, y finalmente podrá cobrar el fondo de capitalización laboral. Pero mientras se mantenga laborando no procede ninguno de esos pagos.

PERIODO DE LACTANCIA

Certificado de lactancia:
Certificado emitido por un médico privado.

DAJ-AER-OFP-091-17

Ver además:

DAJ-AE-276-16

DAJ-AE-192-15

DAJ-AE-174-15

El patrono está en la obligación de recibir y avalar el certificado del médico de un Profesional en Medicina de la CCSS o médico privado, en el que se indica que la madre se encuentra en capacidad de amamantar a su hijo, por el tiempo que así lo disponga dicho médico, sin que se pueda establecer un plazo máximo.

Certificado de lactancia:
Certificado médico para cada hijo en lactancia.

DAJ-AER-OFP-185-2017

Ver además:

DAJ-AE-352-16

Si usted se reincorpora a sus labores luego de la licencia pre y post parto, tendrá todo el derecho a gozar del tiempo de lactancia durante su jornada laboral, para lo cual, si así lo solicita el patrono, debe presentar el dictamen médico respectivo, que constituirá prueba suficiente para que se le otorgue el permiso por todo el tiempo que el médico considere conveniente. Consideramos que si usted actualmente cuenta con dos certificados médicos, uno que al menos haga constar que el amamantamiento del primer hijo no se interrumpió y continúa apta para seguir haciéndolo, y el otro que certifique la continuación de la lactancia del segundo hijo después de la licencia, su patrono estaría en la obligación de recibirlos y avalar los mismos, otorgando el respectivo tiempo según indiquen.

Extensión del periodo de lactancia:
Extensión según lo considere el médico tratante.

DAJ-AER-OFP-70-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-263-2018

DAJ-AER-OFP-336-2017

DAJ-AER-OFP-301-2017

El período de lactancia materna se inicia desde el momento mismo del nacimiento del infante, quedando los siguientes tres meses –que coinciden con el período pos parto de la incapacidad- como el término inicial mínimo que se otorga para estos efectos. Posterior a esos tres meses, corresponderá al médico indicar, mediante dictamen que emitirá para esos efectos, el término que la trabajadora requerirá para la lactancia de su bebé, el cual bien puede ser prorrogado cuando así lo considera el médico, si lo encuentra conveniente y se dan las circunstancias necesarias, que en todo caso sólo él, en su condición de profesional en la materia, está en capacidad de determinar.

**Extensión del periodo
de lactancia:**

**Necesidad de
presentar certificado
médico acreditante.**

DAJ-AER-OFP-263-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-336-2017

La trabajadora debe entregar el certificado médico días antes de que ingrese a laborar, pues de lo contrario el patrono no tiene prueba de la veracidad de su dicho, sin embargo, como se dijo en el aparte anterior, ella puede comunicar verbalmente la prórroga de la lactancia, y en los siguientes días entregar el certificado médico que lo respalda. En caso de no presentarlo, la empresa podrá proceder con el rebajo de las horas concedidas sin justificación, e incluso abrir un procedimiento disciplinario por la mala fe de la trabajadora

**Fuero de protección:
Inaplicabilidad del
fuero en caso de
renuncia.**

DAJ-AE-339-16

La trabajadora se encuentra en período de lactancia, por lo que se mantiene el fuero de protección, motivo por el cual usted estaría imposibilitada a despedirla, sin causa justificada. No obstante, presenta la renuncia, constituyéndose en un acto unilateral y voluntario que termina con su relación laboral. Entonces a partir de ese momento, la trabajadora está dando aviso previo de que su relación laboral va a darse por terminada, aviso que debe darse según el tiempo de anticipación que establece el artículo 28 del Código de Trabajo que para el caso corresponde a un mes de preaviso, una vez cumplido con el tiempo de preaviso, se procede a la liquidación de los derechos correspondientes a una renuncia, es decir a una terminación de la relación laboral sin responsabilidad patronal, cuales son vacaciones y aguinaldo solamente, no corresponde pago alguno por el periodo de lactancia, en vista de la forma que finalizó la relación laboral.

**Fuero de protección:
Prohibición de despido
salvo por causa
justificada.**

DAJ-AER-OFP-138-2018

Ver además:

DAJ-AE-185-16

DAJ-AE-176-2016

DAJ-AE-219-15

Es prohibido despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia; salvo por causa justificada en falta grave a los deberes derivados del contrato conforme a las causales del artículo 81 de ese mismo Código, previo autorización de este ministerio. Lo anterior significa que aun cuando la Ley prevé la protección especial para las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, esa protección termina cuando la propia trabajadora incurre en alguna falta grave. Esto tiene su fundamento lógico en el hecho de que, de lo contrario, las trabajadoras podrían abusar de la protección y daría cabida a una serie de abusos por parte de éstas lo que ocasionaría una total desprotección para el patrono que se enfrente a estas situaciones.

**Imposibilidad de
reestablecer horario
nocturno durante
periodo de lactancia.**

DAJ-AER-OFP-285-2017

Si la Jornada de la trabajadora, fue cambiada de nocturna a diurna, en razón de su condición especial de embarazo, no puede ahora el Patrono pretender modificar la jornada de la trabajadora o reinstalar la anterior jornada nocturna. Esto por cuanto mientras la trabajadora se mantenga en período de lactancia debidamente certificada por un médico, continua su condición especial de protección, no solo para ella, sino también y aún más importante, para el niño, quien para su desarrollo necesita su

amamantamiento, en las horas regulares, es decir durante el día. Si el Patrono insiste en restablecerle jornada nocturna, estaría actuando de forma discriminatoria y contraria a nuestra legislación, pudiendo ir la trabajadora a denunciar ante la Inspección de Trabajo o ante los Tribunales de Justicia.

Sala de lactancia:
**Obligación de
acondicionar una sala
de lactancia.**
DAJ-AE-111-16

Según el artículo 100 del Código de Trabajo toda empresa que tenga contratadas a más de 30 mujeres estará obligada a construir una sala de lactancia con los requerimientos y condiciones reflejados en la lista de “requisitos para una sala de lactancia materna en centros educativos y laborales” establecida por la Comisión Nacional de Lactancia del Ministerio de Seguridad, la cual deberá contar con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Tiempo de lactancia:
**Cálculo del tiempo
proporcional en
jornada disminuida.**
DAJ-AE-236-15
Ver además:
DAJ-AE-111-16

Para el cálculo del tiempo de la hora de lactancia, proporcional a la jornada de la trabajadora la fórmula que se recomienda es la regla de tres, mediante la cual decimos, que una hora de lactancia es a ocho horas (jornada ordinaria que se utiliza normalmente), como “x” (que es lo que queremos averiguar) es a cinco horas con quince minutos. La anterior fórmula fue la utilizada como referencia para identificar, proporcionalmente hablando, cuánto tiempo de lactancia le corresponde a una trabajadora que labora una jornada disminuida.

Tiempo de lactancia:
**Distinción entre hora
de lactancia y
necesidad de
extracción.**
DAJ-AER-OFP-360-2018

Son asuntos muy diferentes la hora de lactancia y, la necesidad fisiológica de extracción de la leche materna; el tiempo de extracción no se puede rebajar del lapso establecido para la lactancia, por lo cual debemos ser categóricos afirmando que, la amplia normativa dispuesta en protección de la persona empleada en período de lactancia y el menor lactante, debe ser interpretada de forma amplia y además solidaria, que tienda a beneficiar a ambos, en procurar la continuidad de la lactancia materna y su extracción; sin que se reduzca a casos excepcionales en que la salud del niño lo requieran, sino al hecho mismo de que el menor conserve el derecho de seguir recibiendo la leche materna, y la madre mantenga la capacidad para producirla.

Tiempo de lactancia:
**Posibilidad de variar el
horario del tiempo de
lactancia.**
DAJ-AE-111-16

Somos del criterio que su patrono tiene la discrecionalidad para variar el horario de lactancia de su hijo menor, siempre que no sea para disminuir el tiempo. No obstante, hemos de dejar claro que dicha variación debe ser respetando los parámetros legales antes señalados y que dicho cambio de horario no sea irracional, arbitrario o violatorio de los derechos y garantías constitucionales.

Tiempo de lactancia: Salvo acuerdo con la trabajadora y al menos de que se trate de un centro de trabajo que cuente con una guardería adecuada para el cuidado y resguardo del menor, se podría conversar la posibilidad de variar el horario de la hora de lactancia, pero en ningún momento disminuirla o eliminarla, ya que se trata de un derecho no solo de la madre trabajadora, sino también y principalmente del menor.

Reconocimiento cuando hay sala de lactancia.
DAJ-AER-Ofp-114-17

Tiempo de lactancia: La misma Sala se refiere a la posibilidad de extender la lactancia, siempre y cuando así lo haya prescrito un médico, sin que se reduzca a casos excepcionales en que la salud del niño lo requieran, sino al hecho mismo de que el menor conserve el derecho de seguir recibiendo la leche materna, si la madre aún mantiene la capacidad para hacerlo, lo cual es certificado por un médico. Debe quedar claro entonces, que lo que determina el período de lactancia materna posterior a tres meses después el parto, es que la madre produzca leche para amamantar al bebé y que la condición tenga respaldo de un certificado médico, de lo contrario todo apuntaría a que el período de lactancia ha concluido.

Tiempo de lactancia ante incapacidad de amamantar.
DAJ-AE-288-15

Tiempo de lactancia: La hora completa de lactancia establecida en el Código de Cita lo es para el caso de una trabajadora que labore una jornada ordinaria de 8 horas diarias, siendo jurídicamente viable conceder un período de lactancia proporcional a la jornada ordinaria de que se trate. Es decir, no resultaría razonable 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.

Tiempo de lactancia es proporcional a la jornada.
DAJ-AER-Ofp-70-2018

Tiempo de lactancia: Para este caso de trabajadora con parto múltiple, la licencia será de cuatro meses en un solo documento que incluye el pre y post parto. Y se extenderá un mes adicional de licencia por maternidad por el otro bebé que tuvo, una vez finalizado el período establecido de pre y posparto. Cada recién nacido tiene derecho a una hora completa de lactancia, de modo que en este caso la lactancia será de 2 horas diarias por tratarse de parto de gemelos.

Tiempo de lactancia en caso de partos múltiples.
DAJ-AE-289-2016

PERIODO DE PRUEBA

Casos en que procede un periodo de prueba. 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 el puesto 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

DAJ-AER-Ofp-11-2018

ello le sea imputable tal decisión. No es sino después de superado el período de prueba que, al trabajador le acogen los mismos derechos que a uno de tiempo indefinido, es decir al pago de preaviso y auxilio de cesantía cuando la relación laboral se rompe. Esto quiere decir que, hasta los tres meses, los trabajadores que cesen en sus labores, por las causas que sean, tendrán derecho únicamente al pago proporcional de vacaciones y aguinaldo.

Casos en que procede un periodo de prueba:

Ascensos.

DAJ-AE-210-16

Ver además:

DAJ-AER-OFP-11-2018

Cuando un patrono aplica a un trabajador un ascenso, tiene la posibilidad de verificar durante un período de tres meses si la persona cuenta con las aptitudes y capacidades necesarias para cumplir con las labores establecidas en el nuevo puesto, y para que el trabajador compruebe si el nuevo puesto cumple con sus expectativas. En tal sentido si el patrono o el trabajador comprueban antes de finalizado ese período, lo contrario, puede devolverse al anterior puesto, sin que esa situación se tenga como una modificación ilegal o injusta.

Despido en periodo de prueba.

DAJ-AE-215-15

Nuestro Código de Trabajo es omiso en cuanto al período de prueba, por lo que el mismo resulta de la interpretación que doctrinaria y jurisprudencialmente se le ha dado a los artículos 28 y 29 de dicho cuerpo de leyes, al consignar que los beneficios indemnizatorios de preaviso y auxilio de cesantía proceden a partir de los tres meses de servicio, lo que hace presumir que durante ese primer trimestre no caben responsabilidades de carácter pecuniario, en virtud de que las partes están en posibilidad de declinar su compromiso laboral si comprueban que no les es conveniente, debiendo cancelar únicamente los conceptos de vacaciones y aguinaldo proporcionales al tiempo laborado.

Despido en periodo de prueba:

Obligación de explicar por qué no se superó.

DAJ-AER-OFP-304-2017

Si durante el período de prueba el patrono decide dar por terminada la relación laboral, por considerar que el trabajador no demuestra contar con las necesidades de la empresa, le deberá extender una carta de despido explicando las razones por las cuales no considera que superó el período de prueba.

Inaplicabilidad del preaviso en periodo de prueba.

DAJ-AER-OFP-225-2017

Nuestro Código de Trabajo es omiso en cuanto al período de prueba, por lo que el mismo resulta de la interpretación que doctrinaria y jurisprudencialmente se le ha dado a los artículos 28 y 29 de dicho cuerpo de leyes, al consignar que los beneficios indemnizatorios de preaviso y auxilio de cesantía proceden a partir de los tres meses de servicio. Por lo anterior es correcto afirmar que bajo dicho supuesto la trabajadora no cumple los tres meses de tiempo laborado para reconocerle el extremo laboral de Preaviso, toda vez que la norma en el artículo 28 inciso a) es

claro en reconocer el derecho bajo la regla después de un trabajo continuo no menor de tres meses.

Renuncia en periodo de prueba.

DAJ-AE-107-16

Si usted considera que las condiciones de su contratación no llenan sus expectativas y al no haber iniciado y como consecuencia no haber concluido su periodo de prueba, tiene todo el derecho a renunciar sin tener que otorgar tiempo de preaviso alguno, ni indemnizar a su patrono, además corresponderá a su patrono hacer la gestión para excluirla de las planillas de la Caja y de entidad aseguradora.

PERMISOS Y LICENCIAS

Licencia para cuidado de personas en fase terminal:

Suspensión durante licencia por maternidad.

DAJ-AE-051-15

Toda persona activa asalariada que se designe responsable de cuidar a un enfermo en fase terminal, gozará de licencia y subsidio se calculará con base en el promedio de los salarios consignados en las planillas procesadas por la Caja Costarricense de Seguro Social, durante los tres meses inmediatamente anteriores a la licencia. Esta licencia se concede para pacientes terminales con una expectativa de 6 meses o menos y se prorroga cada 30 días calendarios según sea necesario. Una persona que cuenta con licencia para atender a un familiar en fase terminal, puede eventualmente ver suspendida su licencia por razones de una licencia por maternidad y contar con una nueva licencia de cuidado, una vez finalizada la licencia por maternidad.

Permiso para asistir a diligencias judiciales.

DAJ-AE-136-16

Ver además:

DAJ-AE- 050-16

Las citas Judiciales, están contempladas en nuestra legislación como las llamadas ausencias justificadas. El patrono no podrá rebajar del salario los permisos que se otorguen por una citación judicial, si está documentada e informada de previo por el trabajador con las órdenes de citación y los comprobantes correspondientes, por lo que no serían simples permisos solicitados por el trabajador, sin ningún comprobante.

Permiso para asistir a citas médicas.

DAJ-AER-OFP-330-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-289-2018

DAJ-AER-OFP-128-2018

DAJ-AER-OFP-94-2018

Es obligación del patrono otorgar al trabajador el tiempo necesario, para que éste se traslade y asista a una cita médica de la Caja Costarricense del Seguro Social, de conformidad con lo que establece el Reglamento de Seguro de Salud citado. El pago del salario durante el tiempo que el trabajador deba asistir a las citas, será una decisión voluntaria del patrono. Cuando asistan estos trabajadores a citas médicas o a emergencias, el patrono tomará como tiempo para justificar la llegada tardía, o tiempo de ausencia, el tiempo que dice el comprobante que permaneció en ese centro, más el tiempo razonable de traslado del centro de trabajo al centro médica y viceversa.

**Permiso para asistir a
cita médica:**

**Facultad para decidir si
es con o sin goce
salarial.**

DAJ-AER-OFP-330-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-289-2018

DAJ-AER-OFP-249-2018

DAJ-AER-OFP-128-2018

DAJ-AER-OFP-94-2018

De las normas se desprende entonces, 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. En este sentido, sí procede el rebajo del monto correspondiente a las horas de permiso del salario del trabajador, tomando en cuenta, además, el tiempo que dure el trabajador en el traslado de la oficina al centro médico y de éste al lugar de trabajo; salvo que el patrono, por costumbre, haya dado el permiso con goce de salario, situación que no puede cambiar, pues ya se ha agregado al contrato de trabajo.

**Permisos con o sin
goce salarial:**

**Discrecionalidad de
permisos y licencias
para asuntos
personales.**

DAJ-AER-OFP-244-2018

Ver además:

DAJ-AE-343-16

DAJ-AE-122-16

DAJ-AE-130-15

En la normativa laboral, entiéndase el Código de Trabajo, no existe ninguna regulación o articulado que regule este tipo de permisos. Esto no significa que estén prohibidos o que un patrono no pueda otorgarlos, si considera que un caso lo amerita; pero esto quedará a su arbitrio y discrecionalidad, valorando el caso específico, a fin de determinar el plazo del permiso.

**Permisos con o sin
goce salarial:**

**Seguro social durante
la vigencia del permiso
sin goce.**

DAJ-AER-OFP-301-2017

El permiso sin goce salarial se debe de entender como un acuerdo entre las partes (patrono – trabajador), de manera tal que dicha solicitud y acuerdo mantendría la relación laboral suspendida, por lo que no es susceptible el reconocimiento de seguro social, reconocimiento del período de lactancia, pago de liquidación, etc., todo por cuanto no se da la existencia de la prestación efectiva de servicio, es decir usted como trabajadora no se encuentra recibiendo salario.

**Permisos con o sin
goce salarial:**

**Son causas de
suspensión de la
relación laboral.**

DAJ-AER-OFP-123-2018

Ver además:

DAJ-AE-118-15

Los permisos con o sin goce de salario constituyen causas de suspensión de los contratos de trabajo. El período de suspensión del contrato no tiene incidencia alguna sobre la continuidad del mismo; por el contrario, el hecho de que durante el término de la suspensión sobrevivan las demás obligaciones para ambas partes de la relación es producto del “principio de continuidad” que caracteriza al contrato de trabajo y que procura la mayor vigencia de aquél.

DAJ-AE-029-15

Permisos con o sin goce salarial:
No interrumpen la acumulación de antigüedad.

DAJ-AE-232-16

Aun cuando la legislación positiva no dice nada sobre la llamada "antigüedad" en los artículos 30 inciso c) y 153, párrafo final del Código de Trabajo, al establecer que en las condiciones en que el contrato se suspende no se rompe la continuidad y tampoco se interrumpe, podemos colegir que la "antigüedad", por imperio de la Ley, debe continuar, ya que no obstante la ausencia de las principales prestaciones del contrato, si durante la suspensión la vinculación contractual continúa vigente, tal vigencia implica que la antigüedad deberá computarse durante el tiempo de la suspensión.

Permisos con o sin goce salarial:
Posibilidad de reponer horas no laboradas por permiso.

DAJ-AE-095-15

En cuanto a reponer el tiempo que estuvieron ausentes dentro de la jornada laboral, debemos indicarle que esto debe ser por convenio mutuo patrono-trabajador, es decir si el patrono le concedió permiso para ausentarse debe convenirse si será con o sin goce de salario, en caso de ser con goce de salario no se debe reponer el tiempo concedido pues la licencia le permite recibir su salario como si hubiera laborado; pero si el permiso es sin goce de salario, el trabajador perderá el salario del tiempo que ocupó en su gestión personal, por lo que en esos casos el trabajador puede convenir con su patrono la reposición de las horas del permiso en el transcurso de la misma semana, con el fin de no ver disminuido sus ingresos.

Permisos con o sin goce salarial:
Posibilidad de participar en concurso interno durante permiso.

DAJ-AER-OFP-123-2018

Si puede este funcionario participar en el concurso interno estando actualmente con el permiso sin goce salarial, le indicamos que sí, porque resulta congruente que, mientras se mantiene la suspensión del contrato de trabajo, este período de suspensión no tiene incidencia alguna sobre la continuidad del mismo, por el contrario, el hecho de que durante el término de la misma sobrevivan las demás obligaciones para ambas partes de la relación, es producto del principio de continuidad que caracteriza al contrato de trabajo y que procura la mayor vigencia de aquél, siendo conforme a ello el poder participar en el concurso interno.

Permisos con o sin goce salarial:
Prórroga de permisos.

DAJ-AE-118-15

Si el permiso sin goce de salario otorgado fue por un tiempo determinado, una vez finalizado el plazo de contratación no existe obligación de prorrogarlo, independientemente de que el trabajador esté incapacitado, sino que lo que procederá es que el funcionario en cuestión una vez finalizado el plazo del permiso sin goce de salario retorne a su plaza en propiedad, desde donde podrá continuar disfrutando de su incapacidad en caso de que ésta se mantenga por recomendación médica.

Permisos para asistir a citas médicas con los hijos.

DAJ-AER-OFP-249-2018

Nuestra Legislación Laboral no contiene disposición alguna que obligue al patrono a conceder a sus trabajadores permiso con o sin goce de salario, para que pueda asistir a acompañar a sus hijos a las diferentes citas médicas —los únicos permisos que otorga la ley para asistir a citas médicas, son para el asegurado directo—. Este tipo de permisos son otorgados de manera voluntaria por el patrono, o por convenio de partes, en cuyo caso se vuelve obligatorio y por ende un derecho para los trabajadores, mientras no se compruebe abuso o mal uso del beneficio. No obstante, existen normas y argumentos de peso que pueden llevarnos a manifestar la necesidad de que los patronos privados sean solidarios con sus trabajadores en momentos de cumplir sus responsabilidades familiares como padres.

PODER DE DIRECCIÓN

Deber de obediencia del trabajador.

DAJ-AER-OFP-198-2018

Ver además:
DAJ-AE-358-16

Como contraparte de este Poder de Dirección, el trabajador tiene, entre otros, dos deberes fundamentales con su patrono, denominados: el deber de obediencia y el deber de rendimiento debido o deber de diligencia. El deber de obediencia consiste en que, el contrato de trabajo; se ha de prestar cumpliendo las órdenes e instrucciones del empresario. La dependencia jurídica significa el sometimiento al círculo rector y organizativo del empresario que establece como ha de prestarse el trabajo (organización) y de qué manera (dirección).

Facultades del patrono:
Acuerdo para cobro de porcentaje de costo de uniformes.

DAJ-AE-154-15

Ver además:
DAJ-AE-077-15
DAJ-AE-049-15

Quando se trata de un uniforme que tiene como fin la buena presentación del personal, y no razones de salubridad, higiene o seguridad, representa para los trabajadores en la práctica un importante beneficio económico, 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, repetimos, ambas partes estén de acuerdo y no signifique para los trabajadores un mayor perjuicio.

Facultades del patrono:
Cobro de deducible por accidente de tránsito imputable al trabajador.

DAJ-AER-OFP-048-17

Si se comprueba que la causa del accidente fue culpa del trabajador, entonces sí procede que el cobro del deducible, pero no podrá aplicar rebajos salariales más allá que los que permite el artículo 173 del Código de Trabajo para los embargos, o perfectamente pueden llegar a un acuerdo que sea más beneficioso para el trabajador. Debe quedar claro, que es importante que el cobro del deducible sea derivado de la culpabilidad del trabajador en el accidente, pero si no es así, no procede ningún cobro por ese concepto, y será la Institución la que debe asumir el pago.

Facultades del patrono:
Colocación de cámaras en el centro de trabajo.
DAJ-AE-008-15

No se trata de eliminar el derecho de fiscalización que tiene el empleador sobre el empleado, pero no es posible aceptar que tal potestad sea ilimitada, al punto de traspasar la esfera de privacidad que posee cada ciudadano. De esta manera, si bien el patrono puede establecer controles a sus empleados, los mismos no pueden ser ilimitados, ya que deben tomar en cuenta sus derechos individuales y respetar su intimidad. La permanencia de cámaras de video podría tener cabida en aquellos casos que se requiere indudablemente por razones de seguridad, especialmente en la época actual que debemos enfrentar peligros inminentes por la cantidad de asaltos a los lugares de trabajo.

Facultades del patrono:
Ejecución de arqueos como mecanismo de control.
DAJ-AE-087-15

Lo pretendido por la Administración de la Empresa de buses, es legal y procedente, ya que se supone que se pretende dar protección a los trabajadores realizando el arqueo y retirando el dinero que en el momento puedan tener, al mismo tiempo que sirve como sistema de control interno dentro de su empresa. Todo lo anterior, siempre y cuando no se aplique de forma discriminatoria para únicamente algunos de los trabajadores, si no en forma igualitaria a todos los trabajadores.

Facultades del patrono:
Eliminación de beneficios a nuevas contrataciones.
DAJ-AR-OFP-054-17

El Patrono cuenta con las mismas facultades para contratar nuevos colaboradores, que, de acuerdo con las necesidades actuales de su empresa, tengan otras condiciones por el Poder de Dirección y de Mando que tiene, claro está, siempre que esas condiciones se ajusten a la legislación.

Facultades del patrono:
Exigir asistencia a capacitaciones en horario laboral.
DAJ-AER-OFP-190-2017
Ver además:
DAJ-AE-178-15

Es perfectamente legal que un patrono establezca como parámetro para mayor rendimiento de sus trabajadores, el incluir la asistencia de estos a las diferentes capacitaciones, reuniones, actividades sociales, evaluaciones; entre otras, que organicen las jefaturas, en el tanto tengan relación con el trabajo que se realiza y con el mejoramiento del mismo, siempre y cuando sean dentro de la jornada laboral.

Facultades del patrono:
Formalización de relación laboral vigente a través de contrato escrito.

Sí es posible que el patrono pase de un contrato verbal a uno escrito, siempre y cuando en el contrato escrito se refleje las verdaderas y actuales condiciones en que se desarrolla la relación laboral, por lo que incluir en el contrato de trabajo una cláusula que indique y garantice el respeto de los derechos adquiridos producto de la antigüedad y la continuidad laboral es procedente. De existir una alteración en los elementos esenciales del

DAJ-AE-318-16 contrato con relación a las condiciones actuales y además se demostrase un perjuicio grave para el trabajador no procedería tal variación.

Facultades del patrono:
Modificación de horario por solicitud del trabajador.
DAJ-AER-OFP-029-17

Somos del criterio que su patrono tiene la facultad de denegar dicha solicitud pues no existe norma alguna que lo obligue a aprobarla, de igual manera no existe exigencia legal que le ordene obedecer la recomendación de los dictámenes médicos aportados por su persona, los mismos no resultan vinculantes o de acatamiento obligatorio para el patrono, pues sus padecimientos no se derivan de un riesgo de trabajo, lo cual debe ser una conditio sine qua non para que el patrono se vea obligado a obedecer las recomendaciones médicas y por ende variar las condiciones laborales del trabajador.

Facultades del patrono:
Modificación de jornadas para ajustarlas a los límites legales.
DAJ-AER-OFP-038-17
Ver además:
DAJ-AER-OFP-035-17

Sería totalmente legal adecuar la jornada a lo que indica la ley, por cuanto ninguna ilegalidad en una contratación no genera derecho para el trabajador. Dicho de otra forma, el hecho de haber laborado tiempo extraordinario siendo ilegal, porque así lo estipulada una cláusula contractual, no crea derecho a favor del trabajador, sino más bien existe una obligación del patrono de ajustar la jornada, sin tener que indemnizar al trabajador.

Facultades del patrono:
Prohibición de salir del centro de trabajo en jornada continua.
DAJ-AER-OFP-261-2017
Ver además:
DAJ-AE-010-16

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 estudiada, 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 mínimos de descanso, sí puede impedir que dicho tiempo se disponga para salir del lugar de trabajo.

Facultades del patrono:
Realización de exámenes médicos.
DAJ-AER-OFP-364-2017

El patrono solo podrá aplicar exámenes médicos a los trabajadores a fin de detectar enfermedades profesionales, contagiosas o incurables. Siendo improcedente que el patrono exija el reconocimiento médico de los trabajadores a efectos de detectar drogas o alcohol. Es así como el empleador podrá someter a reconocimiento médico a los trabajadores sea al ingreso al trabajo, o durante éste a solicitud del patrono, pero siempre actuando con fines preventivos y manteniendo al margen de prácticas discriminatorias hacia sus trabajadores.

- Facultades del patrono:**
Regulación del uso de las herramientas de trabajo.
DAJ-AE-179-15
- El patrono está en todo su derecho de disponer la forma en cómo se van a dar esos instrumentos de trabajo, así como exigir de sus trabajadores el cuidado de esas herramientas. Esto es lo que se conoce como “Poder de Dirección”, éste se refiere al estado de subordinación del trabajador y que se traduce en la facultad que tiene el empleador de ordenar la actividad del empleado dentro de la empresa, para el mejor cumplimiento de los fines que ésta persigue, limitando la autonomía de la voluntad del trabajador.
- Facultades del patrono:**
Revisión de cuentas de correo electrónico empresariales.
DAJ-AER-OF- 050-17
- No se trata de eliminar el derecho de fiscalización que tiene el empleador sobre el empleado, pero no es posible aceptar que tal potestad, sea ilimitada al punto de traspasar la esfera de privacidad que posee cada ciudadano, en el ejercicio de las funciones que le fueron otorgadas. Si bien el patrono podrá establecer controles a sus empleados, los mismos no pueden ser ilimitados, ya que deben tomar en cuenta sus derechos individuales y respetar su intimidad, siendo abiertamente ilegal el que el patrono ingrese a las cuentas de correo electrónico de los trabajadores, pues va en contra de las disposiciones analizadas.
- Facultades del patrono:**
Revisión de pertenencias.
DAJ-AER-OF-32-2018
- Es válido aplicar la disposición de revisar los bolsos, maletines y salveques de los empleados a la hora sea de ingresar o salir del centro de trabajo, siempre y cuando se respete el derecho a la intimidad de cada uno de ellos, pero 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.
- Facultades del patrono:**
Suscripción de acuerdos de confidencialidad, no concurrencia y no competencia.
DAJ-AER-OF-276-2017
Ver además:
DAJ-AE-270-16
- Los pactos de confidencialidad o de no concurrencia o competencia entre trabajadores y empleadores, con efectos posteriores a la terminación del contrato de trabajo, no son contrarios al ordenamiento jurídico, sino más bien, a través de ellos se busca prevenir una actividad socialmente reprochable y jurídicamente ilícita, como es la concurrencia desleal, a través del aprovechamiento de conocimientos o de información adquiridos durante la extinta relación. Así las cosas, de ninguna manera puede decirse que las organizaciones empresariales no pueden protegerse de una actividad en ese sentido, a través de contratos en los que se pacte el compromiso del trabajador de no laborar posteriormente a la finalización

de su contrato, para sí o para otro empresario, en actividades similares a las que venía realizando.

Facultades del patrono:
Uso de medios tecnológicos en la relación laboral.
DAJ-AER-OFP-249-2017
Ver además:
DAJ-AE-180-15

Quien consulta desea implementar una aplicación celular en los teléfonos personales de sus trabajadores a efecto de mantenerlos informados del pago salarial y del otorgamiento de sus vacaciones, aclarando que es una medida totalmente voluntaria para los mismos. De conformidad con el desarrollo anterior, consideramos factible aplicarla, y no la consideramos ilegal en el tanto el interés del patrono sea mantener informados a sus trabajadores de una manera más ágil y directa, mejorando la administración de su recurso humano en aprovechamiento de los constantes avances tecnológicos que a la vez se traducen en herramientas de este tipo, que otorgan un tratamiento automatizado de datos e informaciones relativas al trabajador. La utilización de los medios tecnológicos es válida en el tanto no menoscabe las condiciones actuales de los trabajadores, así como sus derechos laborales y constitucionales.

Límites al poder de dirección:
Aplicación de la prueba del polígrafo.
DAJ-AE-290-16

El criterio uniforme de nuestros Tribunales de Justicia y sabidos que en nuestro país no existe normativa expresa que regule la prueba mediante polígrafo, somos del criterio que la misma no debe ser utilizada como un elemento para ayudar a determinar si un trabajador, es confiable o no. El hecho de que un trabajador acepte someterse no le genera validez a la prueba pues los derechos fundamentales son inviolables y además los derechos laborales son irrenunciables. La pretendida “prueba de confianza” a través de un polígrafo, se caracteriza por estar ayuna de certeza, es decir, provoca en el mejor de los casos duda y como sabemos en nuestro ordenamiento jurídico la duda favorece a quien se cuestiona, tanto en el ámbito laboral como el ámbito penal, de ahí que la consideramos improcedente, ilegal e improductiva para el fin que se pretende aplicar.

Límites al poder de dirección:
Deber de respetar la esfera privada del trabajador.
DAJ-AER-OFP-12-2018

No obstante, lo indicado en cuanto al Poder de Dirección, el mismo no puede intervenir en la vida privada del trabajador, sea que no solo no puede transgredir la esfera de lo personal, sino que no podría limitar la voluntad del trabajador fuera del ámbito laboral, ya que el Poder de Dirección únicamente puede ser ejercido dentro de la jornada laboral. De lo anterior la lógica hace concluir, que el patrono no puede exigir a sus trabajadores el uso de un determinado operador de línea celular, limitando el poder de decisión del trabajador en su ámbito privado, a menos que el teléfono celular sea una herramienta brindada por el patrono, caso contrario si el teléfono es un dispositivo personal que el trabajador adquirió a título personal, consideramos que no estaría justificada acción alguna en perjuicio del trabajador por no utilizar un determinado operador tecnológico.

Límites al poder de dirección:
Imposibilidad de exigir la firma de un título valor como garantía.

DAJ-AE-317-16

Ver además:

DAJ-AE-323-16

DAJ-AE-260-16

DAJ-AE-013-16

La suscripción de una letra de cambio, no podría ser considerada como una condición contractual de naturaleza laboral, porque no establece regulación de cómo se debe desarrollar el trabajo, no establece tampoco un derecho para el trabajador, sino más bien un tipo de sanción anticipada a una expectativa de falta por parte de los trabajadores, que traería como consecuencia un rebajo de salario. La firma de una letra de cambio, consiste en la promesa de pagar una suma de dinero en relaciones civiles o mercantiles, por lo cual no aplica en el derecho laboral. Desde nuestra perspectiva y por las razones indicadas resulta absolutamente ilegal que la empresa establezca a los trabajadores la firma de una letra de cambio, como garantía del equipo y productos que se entregue bajo su resguardo.

Límites al poder de dirección:
Imposibilidad de regular tiempos para atención de necesidades fisiológicas.

DAJ-AER-OF-P-252-2017

Ver además:

DAJ-AE-207-15

En virtud del poder de dirección que tiene el patrono, el mismo puede dictar directrices en cuanto a la forma en que deben conducirse sus empleados en el centro de labores, sin embargo, normar los momentos en que un empleado debe atender sus necesidades fisiológicas, trasciende los límites de la intimidad, racionalidad e incluso, atenta contra la dignidad de la persona y sus derechos como ser humano, pues, ¿quién puede establecer una directriz sobre en qué horario su cuerpo puede necesitar desechar alguna sustancia?, y más allá, ¿cuánto puede durar una persona orinando o defecando?. Consideramos que un patrono no debe inmiscuirse en una esfera tan íntima de un empleado, por supuesto, todo con un equilibrio, porque tampoco debe permitirse el abuso por parte del empleado, en el sentido de que el mismo pretenda ir al baño constantemente, abandonando sus labores una y otra vez sin justificación alguna.

Potestad de fiscalización:
Uso del “logueo” como mecanismo de fiscalización.

DAJ-AE-056-16

No vemos inconveniente legal alguno para que en un centro de trabajo, se implante o utilice un sistema de control de llamadas telefónicas, con la figura del “Logueo”, que implique loguearse en el momento que se esté disponible y desloguearse cuando no lo esté. Lo anterior con motivo de un servicio específico que presta la empresa. Sí vemos desproporcionada una medida semejante que se aplique a todas las personas trabajadoras de un centro de trabajo y que no tenga como fin directo e inmediato la mejora en el servicio prestado. Como medida de control y vigilancia, el “Logueo” debe ser necesario (para el cumplimiento de un fin específico), con un fin determinado, explícito, legítimo y transparente (apertura) a las personas trabajadoras; legítimo; proporcional (adecuado, pertinente y no excesivo); y seguro. Si un sistema no cumple con estos requerimientos, existe fuerte evidencia de que la medida de control patronal es excesiva, abusiva, desproporcionada e ilegal.

PODER DISCIPLINARIO

Aplicación de medidas disciplinarias:
Correcta sanción del abandono de trabajo.
 DAJ-AE-025-15

El abandono de trabajo constituye una prohibición para el trabajador, en el tanto sea injustificada o sin licencia (permiso) del patrono (o representante patronal). La misma se sanciona con el apercibimiento escrito en la primera ocasión, y con el despido sin responsabilidad patronal en la segunda. Asimismo, el abandono del trabajo puede catalogarse como falta grave, calificación que sobreviene, lo mismo que su sanción, con el despido sin responsabilidad patronal, por los efectos negativos trascendentes que adquiere por la naturaleza particular de las labores, por los perjuicios ocasionados o por el simple peligro potencial que éstos hubieren podido producir.

Aplicación de medidas disciplinarias:
Medidas disciplinarias ante el uso del celular.
 DAJ-AER-OFP-289-2018
 Ver además:
 DAJ-AE-OFP-367-2017
 DAJ-AER-OFP-252-2017
 DAJ-AE-358-16

En el caso de la prohibición de uso del teléfono celular, si bien 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, con lo cual es perfectamente legal, basados en el artículo de cita que se restrinja su utilización mientras están bajo el poder de dirección del patrono. Sobre las sanciones que podrían aplicarse, el Código de Trabajo no establece en forma expresa una para el uso del celular; no obstante, esa conducta puede calificarse de abandono de trabajo, y ser sancionada de la forma que señala nuestra normativa laboral.

Aplicación de medidas disciplinarias:
Medidas disciplinarias ante faltantes de dinero.
 DAJ-AER-OFP-67-2018

A razón de eliminar la conducta de los faltantes reiterativos, lo recomendable es que se les indique a los trabajadores mediante una circular debidamente recibida, su obligación de ser diligentes en sus labores diarias y comunicarles que de no cumplir con esa disposición se le amonestará por escrito. Cuando se le amoneste por escrito por incumplir la disposición patronal, es necesario que el patrono acumule las amonestaciones para que la reincidencia en la falta permita alegar la causal del artículo 81 inciso l) del Código de trabajo, que se refiere a la falta grave. Esto por cuanto la falta en sí no es causal para el despido, pero la reincidencia en la misma evidencia una conducta irresponsable del trabajador que sí puede ser catalogada como falta grave.

Aplicación de medidas disciplinarias:
Medidas disciplinarias en caso de llegadas tardías.
 DAJ-AER-OFP-289-2018
 Ver además:

Nuestro Código de Trabajo es omiso en cuanto al tema de las llegadas tardías, haciendo alusión únicamente a las ausencias en las causales de despido del artículo 81, sin embargo, cuando las llegadas tardías son muy frecuentes, los Tribunales de Justicia indican que el despido sin responsabilidad patronal puede darse si en un lapso de tres meses consecutivos se incurre en dicha falta, siempre y cuando se haya amonestado por escrito al trabajador en los dos primeros meses, llamando

DAJ-AER-OFP-179-2018 la atención al respecto y procediendo en el tercer mes. El número de
 DAJ-AER-OFP-161-2017 llegadas tardías no es trascendente, sino el hecho de incurrir
 DAJ-AE-321-16 reiteradamente en la falta, haciendo caso omiso de las llamadas de
 DAJ-AE-090-16 atención, e incurriendo así en irresponsabilidad y falta grave a las
 obligaciones que le impone el contrato de trabajo, lo que está sancionado
 como causa justa de despido en el inciso l) del artículo 81.

**Aplicación de medidas
disciplinarias:
Posibilidad de
sancionar ausencia en
día feriado.**

DAJ-AER-OFP-325-2018
 Ver además:
 DAJ-AE-189-15

Si el patrono cumple con informar a los trabajadores (lo cual recomendamos que sea por escrito para que le quede como prueba ante un eventual proceso judicial) y además les comunica la explicación del respaldo técnico o justificante para aplicar una de las excepciones de los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo (para lo cual de igual manera le recomendamos se labre la prueba que le respalda), el trabajador estará obligado a laborar el(los) día(s) feriado(s) que el patrono solicite, aclarando que el trabajador podrá justificar su imposibilidad de laborar y será el patrono el que valorará dicha justificante para efecto de tomar la decisión de sancionar o no la ausencia del trabajador.

**Aplicación de medidas
disciplinarias:
Posibilidad de
sancionar faltantes de
inventario.**

DAJ-AE-196-16

El patrono tiene la suficiente potestad para ordenar o llevar a cabo un inventario de la mercadería que usted administra, independientemente de que usted se encuentra laborando o en un período de incapacidad. No obstante, si en dicho inventario se detectaron faltantes, y usted se encontraba ausente, antes de recibir cualquier sanción o amonestación al respecto, estaría en su derecho de ser escuchado de previo, para contar con la posibilidad de presentar la documentación necesaria para demostrar que antes de su incapacidad, o bien, mientras usted se mantuvo en su puesto, la mercadería se encontraba completa.

**Aplicación de medidas
disciplinarias:
Posibilidad de
sancionar negativa a
laborar horas extra.**

DAJ-AER-OFP-325-2018

Si en la empresa se ha convertido en una práctica diaria el que los trabajadores deban trabajar extras, entonces ya no es una necesidad temporal de la empresa, por lo que no existe justificación para obligar a los empleados a permanecer laborando ese tiempo. Pero, si, por el contrario, en la empresa esas jornadas extraordinarias son esporádicas y obedecen a una urgencia o situación especial, entonces sí hay obligación de los trabajadores para laborarlas salvo por supuesto, que tengan una razón justificada para negarse, en cuyo caso deben presentar el comprobante que demuestre la justificación o la prueba pertinente según sea el caso. Por consiguiente, si en la empresa no laboran el día sábado y solicitan al personal que labore ese día como tiempo extraordinario, atendiendo en efecto a una situación realmente extraordinaria y el mismo se ausenta sin presentar justificación, el patrono lo podrá sancionar según el caso particular.

Aplicación de medidas disciplinarias:
Posibilidad de sancionar negativa a trabajar después de las 12 horas.
 DAJ-AE-034-15

Si bien la ley dispone que la jornada ordinaria sumada con la extraordinaria no podrá exceder de las 12 horas diarias y sería ilegal que el patrono propicie que este límite se sobrepase, esta Dirección no considera procedente que los trabajadores abandonen sus labores sin autorización del patrono, toda vez que tanto por el principio de buena fe como el de obediencia, están obligados a acatar las disposiciones de su patrono. Retirarse de la empresa sin autorización podría acarrear una sanción disciplinaria con fundamento en los artículos 72 y 81 del Código de Trabajo ya citados.

Aplicación de medidas disciplinarias:
Reglamento Interno de Trabajo para aplicar medidas disciplinarias no contempladas en la ley.
 DAJ-AER-OF-P-264-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OF-P-244-2018

El Reglamento Interno de Trabajo cumple un papel muy importante, puesto que, a partir de la aprobación de este, la empresa cuenta con una serie de disposiciones disciplinarias para aplicar a sus trabajadores en caso de incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que en el mismo Reglamento se disponen de manera particular; sanciones que a falta de Reglamento no será posible aplicar. Es decir, en ausencia de Reglamento, el único instrumento a aplicar para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores es el Código de Trabajo, que establece las causales de despido en el artículo 81 y la amonestación cuando se incurra en alguna de las prohibiciones del artículo 72.

Aplicación de medidas disciplinarias:
Sanción de faltas cometidas a través de redes sociales.
 DAJ-AER-OF-P-067-17

Si un patrono obtiene pruebas del Facebook de su trabajador o de un chat generado por un grupo de trabajadores, que demuestran actuaciones indebidas contra los representantes de la empresa y la propia empresa, y logra demostrar que las obtuvo porque el trabajador mantenía su privacidad abierta al público, o porque era parte del público autorizado para el acceso, no existirá violación de la intimidad ni se consideraría prueba espuria, debido a que el mismo trabajador autorizó que cualquiera accediera su información, fotografías, etc. Pero si se logra demostrar que el trabajador mantenía su privacidad limitada a cierto grupo de personas o de amigos y dentro de ellos no figuraba su empleador, se podría afirmar, en tesis de principio, que la obtención de esa prueba no es legítima porque se obtuvo sin autorización del trabajador o de los trabajadores y violando su intimidad.

Carta de despido:
Acciones ante negativa de aceptar la carta.
 DAJ-AER-OF-P-336-2017

La carta de despido, conforme a las modificaciones de la Reforma Procesal Laboral, se mantiene la facultad del trabajador de solicitarla en casos de renuncia, mutuo acuerdo y despidos con responsabilidad patronal. Se convierte en obligatoria su entrega, cuando la terminación del contrato de trabajo se da por despido [sin] responsabilidad patronal; en este caso debe darse una descripción detallada de los hechos que fundamentan el despido, esto por cuanto en caso de reclamos en sede judicial solamente podrán invocarse los hechos contenidos en la carta para justificar el despido. La entrega de la carta se debe hacer personalmente en el acto del

despido, debiendo documentarse el recibido, si el trabajador se negare a recibir la carta donde conste el despido sin responsabilidad patronal, el patrono deberá entregarla a la oficina del Ministerio de Trabajo de la Localidad o en su defecto, enviarla a la oficina más cercana de ese Ministerio por correo certificado a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido, la práctica de “dar” la carta al trabajador con testigos ya no es exigida.

Correcta aplicación del régimen disciplinario.

DAJ-AER-OFP-113-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-122-2018

DAJ-AER-OFP-226-2017

DAJ-AER-OFP-061-17

La doctrina nos indica que, para la aplicación de las sanciones disciplinarias, deben estar presentes tres elementos que son la causalidad, la actualidad y la proporcionalidad. Es decir, que la sanción debe estar inspirada en la incorrecta actuación del trabajador, que la misma debe ser actual y ajustada a los términos de prescripción, que según el actual artículo 414 reformado de nuestro Código de Trabajo se establece en un mes y finalmente además establece que la sanción sea proporcional a la falta cometida. Conviene aclarar que, para el sector privado, no existe una forma determinada de aplicar una falta cometida por un trabajador, ni un debido proceso, por lo que cada caso dependerá del criterio patronal basado en la legislación correspondiente (Código de Trabajo) y además si cuenta con algún instrumento para llevar un proceso disciplinario.

Correcta aplicación del régimen disciplinario:

Elementos que debe contener una amonestación.

DAJ-AE-199-15

Entre los elementos básicos que debe contener una carta de amonestación, se pueden enumerar: - la fecha en que se expide el documento, - el nombre del empleado a quién va dirigido, - tipo de falta por el cual se le está amonestando, - así como las sanciones a las que se puede hacer acreedor si no mejora el aspecto mencionado.

Correcta aplicación del régimen disciplinario:

Forma de disciplinar reiteración de faltas.

DAJ-AER-OFP-113-2018

La reincidencia de la que hablamos se refiere a que durante los dos meses anteriores se haya sancionado dentro del mes siguiente a la falta, de manera que el tercer mes, el trabajador demuestra una conducta irresponsable a sus obligaciones laborales, configurándose la falta grave que prevé el artículo 81 del Código de Trabajo. Así, también es importante tener presente que desde la óptica laboral reiterar y recurrencia tienen cierta similitud, dado que se refieren a acciones que se repiten, no obstante, la reiteración corresponde a acciones que ya han sido sancionadas y se siguen presentando, la recurrencia hace alusión a acciones que se repiten en el tiempo. Si se logra demostrar que no hay conducta reincidente del trabajador en al menos tres meses continuos, es decir que son hechos aislados entre sí, no correspondería la posibilidad de aplicar un Despido sin Responsabilidad Patronal.

Correcta aplicación del régimen disciplinario:

Imposibilidad de trasladar multas a los trabajadores.

DAJ-AE-090-16

Resulta absolutamente ilegal, el cobro de multas por llegadas tardías. Como repetimos, el cobro que las instituciones le hagan a la empresa, no tienen por qué ser trasladadas a los trabajadores, a quienes solo pueden aplicársele amonestaciones verbales, escritas o despidos.

Correcta aplicación del régimen disciplinario:

Tipos de sanciones que puede aplicar el patrono.

DAJ-AER-OFP-343-2017

Ver además:

DAJ-AE-199-15

Las sanciones las puede aplicar el patrono cuando el trabajador incumpla en alguna de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo y se califique como una falta y ésta afecte en alguna medida al patrono. Las sanciones pueden ser desde una amonestación verbal, apercibimiento escrito (preventivas), hasta suspensión sin goce de salario (si hay reglamento interno de trabajo) o el despido sin responsabilidad patronal, la aplicación de las sanciones siempre deberá ser proporcional a la falta cometida por el trabajador, no puede ser arbitraria y no necesariamente deben seguir un orden, quedará a criterio del patrono la sanción a aplicar de acuerdo a lo que considere en cada caso concreto, quedando claro que es el patrono quién valora de acuerdo a la sana crítica la gravedad de la falta.

Deducciones salariales:

Deducciones salariales como sanción.

DAJ-AER-OFP-330-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-122-2018

DAJ-AER-OFP-45-2018

DAJ-AE-154-15

Las deducciones salariales como mecanismo de sanción no resultan legalmente procedentes, máxime tomando en consideración, que, tal y como lo expresa la Sala, al trabajador no se le puede achacar la responsabilidad por las obligaciones contraídas con terceras personas ajenas a la relación laboral, así como también al hecho de que no se trata de deudas contraídas con el Patrono o anticipos de salario, como lo disponen los artículos 36 y 173 del Código de Trabajo.

Deducciones salariales:

Deducciones salariales por daños o faltantes.

DAJ-AER-OFP-195-2017

Ver además:

DAJ-AE-260-16

DAJ-AE-196-16

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. Siguiendo la línea anterior, 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 la responsabilidad del trabajador en la falta cometida, en cuyo caso se podrá proceder con los rebajos salariales dentro de las reglas analizadas, siguiendo el procedimiento de embargo establecido en el artículo 172 del Código de Trabajo, pero además con la autorización previa del trabajador para la deducción.

- Deducciones salariales:**
Deducciones salariales por pérdida o robo de herramienta de trabajo.
DAJ-AER-OFP-255-2017
- Es absolutamente ilegal que ante la pérdida de bienes de la empresa se pretenda el rebajo salarial al trabajador para recuperar la pérdida. En esos casos solo procede la aplicación del despido sin responsabilidad patronal cuando se demuestra, sin lugar a dudas, la responsabilidad del trabajador, lo cual como antes se indicó, es únicamente viable ante la sede judicial y con las consecuencias ya mencionadas.
- Despido sin responsabilidad patronal:**
Despido por bajo desempeño.
DAJ-AER-OFP-269-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-326-2017
DAJ-AE-284-16
- Las evaluaciones de desempeño que sean deficientes de un trabajador, por sí solas no son catalogados como una causal de despido, pero si las mismas son parte de un conjunto de elementos que se traducen en una o varias faltas graves de un trabajador, el patrono tendrá la suficiente prueba para fundamentar el despido sin responsabilidad patronal. Obviamente que esto es así en el tanto no exista dentro de la empresa una normativa que regule las sanciones como un Reglamento Interior de Trabajo.
- Despido sin responsabilidad patronal:**
Despido por llegadas tardías.
DAJ-AER-OFP-315-2017
Ver además:
DAJ-AER-OFP-226-2017
DAJ-AER-OFP-141-2017
DAJ-AE-005-16
- El procedimiento más utilizado para poder despedir a un trabajador por llegadas tardías, se da por la vía de calificar la conducta como falta grave (inciso I) del artículo 81 del Código de Trabajo. Sin embargo, para poder llegar a dicha calificación, se deben analizar varios aspectos, especialmente la gravedad cuantitativa, la cual opera en aquellas situaciones en que la falta a sancionar no sea en sí misma grave. Es decir, cuando se trata de que la llegada tardía no tiene grandes implicaciones para la empresa porque su tardanza no obstaculiza el rol normal diario o no pone en peligro la propiedad del patrono u otros objetos de custodia importantes, su impuntualidad se puede clasificar como falta leve, entonces 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.
- Despido sin responsabilidad patronal:**
Despido por pérdida de credenciales imputable al trabajador.
DAJ-AE-213-15
- Si al guarda de seguridad no se le pueden renovar las credenciales, ya que tiene su hoja de delincuencia manchada o no pasa el respectivo examen psicológico que manda la Ley, o bien, no se le pueda renovar el permiso para portar armas debido a las mismas causas ya mencionadas, atribuibles a él, esa suspensión trae como consecuencia lógica que no pueda desempeñar las funciones para las que fue contratado y, por ende, cumplir con la principal obligación del contrato de trabajo, por lo cual usted podría proceder a su despido sin responsabilidad patronal.

Distinción entre ausencias injustificadas y abandono de trabajo.

DAJ-AE-098-15

Ver además:

DAJ-AE-048-15

Para que se pueda proceder con el despido sin responsabilidad patronal en el caso de las ausencias injustificadas, es necesario que el trabajador se haya ausentado injustificadamente durante dos días consecutivos o más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario. El abandono de trabajo, para efectos de que se configure, requiere que el trabajador se presente a su lugar de trabajo, incluso no será necesario que el trabajador salga del lugar donde presta sus servicios, sino que bastará que de modo evidente abandone la labor que le ha sido encomendada, pudiendo ser sancionada esta conducta con el despido sin responsabilidad patronal, siempre y cuando el patrono lo haya amonestado previamente.

Prescripción de la potestad disciplinaria: Disfrute de vacaciones no interrumpe plazo de prescripción.

DAJ-AER-OFPP-258-2018

El disfrute de vacaciones no interrumpe la relación laboral, ni el cómputo del plazo de prescripción de la potestad sancionadora del patrono. Este plazo para sancionar, o al menos notificar al trabajador de que se tiene una investigación en su contra, es de un mes contado a partir de la comisión de la falta, de la fecha que el patrono se da cuenta de la misma o su verificación por parte del patrono.

Prescripción de la potestad disciplinaria: Plazo para sancionar.

DAJ-AER-OFPP-226-2017

El patrono tiene un mes para tomar medidas correctivas, ajustado a los términos de prescripción; según el artículo 414 del Código de Trabajo, por lo que, en este caso, ya no podría aplicarse, dado que ese mes ya habría transcurrido.

Prescripción de la potestad disciplinaria: Posibilidad de sancionar no prescribe durante investigación preliminar.

DAJ-AE-115-15

En caso de existir un procedimiento interno de investigación preliminar, 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.

Suspensión como medida disciplinaria.

DAJ-AE-073-15

Para que el patrono imponga suspensiones disciplinarias a los trabajadores, deberá contar con un Reglamento Interior de Trabajo debidamente autorizado por esta Dirección de Asuntos Jurídicos, el cual además deberá estar expuesto permanentemente por lo menos en dos de los sitios más visibles del centro de trabajo, de conformidad con los artículos 66, 67 y 68 del referido cuerpo normativo.

**Suspensión como
medida disciplinaria:
Medida sustitutiva del
despido.**

DAJ-AER-OfP-072-17

Ver además:

DAJ-AER-OfP-157-2017

Esta Asesoría concluye que debe reconsiderarse parcialmente el criterio contenido en el pronunciamiento Daj-AE-266-13, del 15 de Octubre de 2013 y cualquier otro pronunciamiento del Departamento de Asesoría Externa de esta Dirección Jurídica que se haya referido al mismo tema, en el sentido que, un empleador podría aplicar una sanción sustitutiva al despido sin responsabilidad patronal, cuando la falta del trabajador lo amerite, siendo posible una suspensión sin goce de salario aunque no cuente con un instrumento para aplicar tal sanción. Debe quedar claro no obstante, que la aplicación de suspensiones sin goce de salario, como medidas disciplinarias, pese a la inexistencia de un reglamento interno de trabajo, sólo podrían aplicarse en el tanto se trate de una aplicación alterna al despido y no para sancionar faltas menos gravosas que no ameriten el despido.

PODER ESPECIAL

**Autenticación de
poderes especiales:
Autenticación solo por
abogado.**

DAJ-AE-104-15

El poder especial administrativo puede ser redactado en papel simple, con la firma del mandante debidamente autenticada por un abogado que no sea a quien se concede el poder, no siendo necesaria, en este caso específico, la autenticación de la firma por parte de un notario público. El poder especial administrativo faculta al mandatario a ejecutar todas las acciones que le hayan sido concedidas por el mandante en el poder dicho, es decir quien se apersona con un poder especial funge como representante de su mandante, condición que adquiere en función del poder dicho, independientemente de su condición de abogado. Asimismo, cuando alguna de las partes se presente a la conciliación con patrocinio letrado, es decir un abogado, éste tendrá derecho de participar en la conciliación junto con su patrocinado.

**Timbres:
Imposibilidad de exigir
presentación de
timbres.**

DAJ-AE-209-15

Es criterio de esta Dirección que en los poderes especiales administrativos que se presenten ante cualquier dependencia del MTSS para el ejercicio de un trámite propio de la materia laboral no podrá exigirse la presentación de los timbres que normalmente acompañan dichos documentos, entendiéndose que en caso que, aun bajo esta premisa, se hayan aportado los mismos, el documento tendrá plena validez en el tanto cumpla con los demás requisitos que fijan los artículos 1256 del Código Civil y 283 de la Ley General de la Administración Pública.

PREAVISO

Aplicación del poder disciplinario durante el preaviso:

Despido por ausencias.
DAJ-AE-144-15
Ver además:
DAJ-AE-233-15

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 28 del Código de Trabajo, 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 de dos días alternos dentro de un mes, el mismo estaría incurriendo en causal de despido sin responsabilidad patronal, según lo establece el artículo 81 del Código de Trabajo inciso g), en cuyo caso solo le correspondería el pago de vacaciones y aguinaldo.

Cálculo del preaviso:
Cálculo cuando hay periodos de incapacidad.
DAJ-AE-073-16

Cuando ha habido incapacidad de una persona trabajadora y ella es despedida con responsabilidad patronal, al momento de sacar su salario promedio de los últimos seis meses para calcular la liquidación, si dicho período o períodos de incapacidad han sido dentro de esos seis meses, ella no recibió salario, si no subsidio; razón por la cual no se debe tomar en cuenta este tiempo de incapacidad, sino que debe retrotraerse en el tiempo para únicamente utilizar meses donde recibió salarios.

Continuación de la vigencia de la relación laboral durante el preaviso.
DAJ-AE-195-15

De lo transcrito se desprende en forma clara que la obligación de una de las partes del contrato de trabajo respecto de la otra, de otorgar el preaviso, se da en tanto la disolución del contrato responda a una decisión unilateral, sea imputable sólo a una de las partes, sin mediar una causa justa, se debe tener claro que 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, igualmente durante este periodo el trabajador acumula antigüedad, tanto para computarse como vacaciones como para el pago del aguinaldo.

Días de asueto:
Disfrute de los todos días de asueto al final del preaviso.
DAJ-AE-262-16

En principio los días de asueto deben otorgarse por semana, un día por semana; no obstante, si es el mismo trabajador el que lo solicita y el patrono está de acuerdo, no vemos incorrecta la actuación, pero si fuera que el patrono quiere imponerle al trabajador que disfrute sus días de asueto seguidos, entonces no sería correcta la actuación, toda vez que impondría unilateralmente un procedimiento en perjuicio del trabajador.

Días de asueto:

Al respecto establece el Código de trabajo, artículo 28 último párrafo: *"...Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación."*

**Procedencia de días de
asueto en caso de
renuncia.**

DAJ-AER-OFP-121-17

De la norma supra se desprende que, mientras usted se encuentre a las órdenes de la empresa laborando el preaviso de ley, tendrá derecho a un día por semana para el disfrute del asueto, derecho que se concede independientemente que se trate de un despido o de una renuncia, ya que la norma no establece distinción alguna.

**Incumplimiento del
trabajador.**

DAJ-AER-OFP-200-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-362-2018

DAJ-AER-OFP-236-2018

DAJ-AER-OFP-162-2017

DAJ-AE-209-16

El preaviso es la garantía de tiempo efectivo de trabajo con que cuenta la parte obligada, sea el 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. Con fundamento en lo anterior, debe entenderse que la aplicación del artículo 28 citado, viene a favorecer, en este caso en particular, al patrono, toda vez que es el perjudicado, pues es el trabajador quién de manera voluntaria dejó de realizar el preaviso. Es importante aclarar que el patrono no puede rebajar directamente de la liquidación el tiempo de preaviso que el trabajador no realizó, sino que al darse por finalizada la relación laboral el patrono cuenta con treinta días de tiempo para solicitar ante los Tribunales de Justicia el pago en dinero del tiempo de preaviso que le correspondía otorgar, a menos que el trabajador lo pague en el mismo momento de finalizada la relación.

**Preaviso en caso de
jubilación.**

DAJ-AE-084-16

El preaviso no está contemplado dentro del derecho de pago de prestaciones establecido en el artículo 85, inciso e) supra citado, dado el carácter indemnizatorio del mismo en circunstancias de despido sin justa causa. Si el trabajador se acoge al beneficio de jubilación o de pensión 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.

**Renuncia al preaviso:
Pago de preaviso ante
renuncia del patrono.**

DAJ-AER-OFP-308-2018

De conformidad con la legislación laboral vigente, en caso de renuncia, debe el trabajador otorgar el preaviso de acuerdo con el tiempo servido. Ahora bien, si el patrono quiere renunciar a la totalidad o parte de ese tiempo de preaviso que le ha otorgado el trabajador, puede hacerlo, pero en tal caso debe reconocer el saldo que quedó al descubierto en dinero, en los términos que lo refiere el citado artículo 28, pues cuando su persona en condición de trabajador dio el preaviso estaba contando con el salario y con el trabajo hasta la fecha en que se concluía el contrato.

Suspensión del cumplimiento del preaviso:
Suspensión por nuevo empleo.

DAJ-AER-OFP-255-2018
Ver además:
DAJ-AE-233-15
DAJ-AE-109-15

Existe una posibilidad emergente, que ha sido contemplada en algunos votos emitidos por los Tribunales de Trabajo, según la cual se plantea que en caso de que, durante el preaviso, el trabajador obtenga un nuevo empleo, será posible que se suspenda dicho preaviso, sin que por ello se afecte el pago de los otros conceptos de la liquidación, y sin que el empleador pueda ejercer alguna acción judicial en su contra, para cobrarle dicho concepto. Siempre se debe tenerse presente que la ley es clara en afirmar que será obligación de la parte incumpliente pagar a la otra parte el salario correspondiente al tiempo de preaviso no concedido, según la letra del artículo 28 del Código de Trabajo ya citado. Razón por la cual existe la posibilidad de que el patrono proceda a llevar a cabo las gestiones judiciales necesarias para lograr el cobro del preaviso no concedido, facultad que le da el artículo 32 del Código de Trabajo.

PRINCIPIO DEL ERROR NO GENERA DERECHO

Pagos erróneos no generan derecho.

DAJ-AE-041-16
Ver además:
DAJ-AE-040-16
DAJ-AER-OFP-342-2018

Debemos mencionar que en Derecho existe lo que se llaman “Principios Generales del Derecho” que constituyen el fundamento de todo sistema jurídico. Uno de esos principios es el que establece que “el error no genera derecho”. Lo anterior significa que un beneficio reconocido por una valoración errónea de la ley nunca va a generar derechos, esa actuación es nula por ser contra ley.

PRINCIPIO PROTECTOR

Principio In dubio pro operario.

DAJ-AER-OFP-341-2018

El origen de este principio lo encontramos regulado en nuestro Código de Trabajo en el artículo 17, y que deriva a su vez del Principio Protector del Derecho del Trabajo. Se denomina este a aquel que debe utilizar el juez o el expositor para optar entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Se recurre a este principio únicamente en caso de duda, estableciendo así el sentido correcto cuando en una norma o caso la situación procrea en sí misma varios sentidos. Es importante que se señale que no es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma. Así cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma. Esta regla es aplicable en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, seleccionando entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador.

PRUEBAS DOPING

Aplicación de poder disciplinario ante doping positivo.

DAJ-AER-OFP-289-2018

Para poder amonestar a un trabajador o despedirlo incluso, por esta causal, el patrono no puede hacerlo porque tenga una leve sospecha del estado del trabajador, o porque decida hacer el examen al azar, sino más bien porque el estado del mismo es evidente para los ojos de los demás trabajadores y del patrono mismo, o porque dicho estado afecte directamente el desempeño de las funciones. El despido sin responsabilidad patronal a un trabajador que labore bajo los efectos de una droga o de alcohol, procede siempre que haya habido un apercibimiento la primera vez, y en caso de que se dé una segunda ocasión, procedería el despido sin responsabilidad patronal. Pero esta afirmación no es absoluta, en los supuestos analizados debe estarse en presencia de una embriaguez ocasional, pues en el caso de un trabajador que sufra problemas de alcoholismo o drogadicción no se podrá aplicar la misma sanción de la misma forma, ya que esta condición ha llegado a ser considerada una enfermedad, que debe ser tratada, antes de proceder al despido.

Aplicación de pruebas de detección de drogas.

DAJ-AER-OFP-289-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-228-2017

DAJ-AE-282-16

DAJ-AE-215-16

El patrono solo podrá aplicar exámenes médicos a los trabajadores a fin de detectar enfermedades profesionales, contagiosas o incurables. Siendo improcedente que el patrono exija el reconocimiento médico de los trabajadores a efectos de detectar drogas o alcohol. Si la intención del patrono es la detección del alcohol o de las drogas, para aplicar una sanción, podrá exigirlo solo en el tanto tenga verdadera y razonable sospecha de que un trabajador está laborando en ese estado y que por tanto esté afectando directamente el desempeño de las funciones, pero no para ser aplicados al azar entre los trabajadores de una empresa o institución, sin razón que así lo justifique. Recuérdese que lo que prohíbe la ley es laborar en estado de ebriedad o cualquier otra condición análoga, que perfectamente pueden ser drogas, pero no se prohíbe que el trabajador consuma licor o drogas fuera de las horas laborales.

Imposibilidad de obligar al trabajador a hacerse prueba.

DAJ-AER-OFP-240-2018

Ver además:

DAJ-AE-259-15

Sobre el tema de trabajadores que consumen drogas o alcohol en el centro de trabajo o llegan a laborar en esas condiciones, no existe norma legal que lo regule expresamente, salvo lo dispuesto por el artículo 72 inciso c) del Código de Trabajo que prohíbe trabajar en estado de embriaguez o cualquier otra condición análoga. Por lo tanto, no es posible obligar a los trabajadores a realizarse exámenes para detección de drogas o alcohol (dopping u otro similar) pues sería, traspasar los límites de la relación laboral y, entrar al ámbito personal del trabajador, en el cual ya el patrono no tiene potestad.

RECARGO DE FUNCIONES

Casos en que aplica: El recargo de funciones se presenta en la realidad laboral cuando un mismo trabajador ocupa dos o más puestos en forma temporal, pero sin desplazamiento de categoría, sea que un trabajador es contratado para un puesto en particular y se le recargan la funciones de otro, por lo general de mayor jerarquía, siendo ilegal recargar funciones de menor rango a las contratadas.

Recargo funciones de puesto de menor jerarquía.
DAJ-AER-OFP-228-2018

Casos en que aplica: Aunque no sea una de las funciones propias del cargo, sí es una actividad derivada del propio trabajo que realizan, por lo que no encontramos problema alguno en que deban conducir los vehículos de la Institución para la ejecución de sus trabajos ni podría calificarse esa actividad como recargo de funciones propiamente dicho, es una simple labor adicional que deben realizar dentro de sus propias funciones. Si la empresa no le mencionó en el momento de su contratación que debía conducir vehículo, pero dentro de la lógica de las labores está conducir vehículos, pues deberá hacerse como lo solicite su patrono.

Asignación de labores derivadas del propio trabajo.
DAJ-AER-OFP-048-17

Obligación de remunerar el recargo de funciones. Siguiendo la tendencia del Derecho Laboral en el sentido de proteger a la parte más débil de la relación laboral, cuando se recargan funciones más complejas a un trabajador, deberá pagársele el salario del puesto de categoría superior que desempeña, ya que por lo general no se trata de una simple colaboración esporádica, sino de un verdadero esfuerzo adicional con mayor grado de responsabilidad.

DAJ-AER-OFP-228-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-36-2018
DAJ-AER-OFP-136-2017
DAJ-AE-225-16

REEMBOLSO DE GASTOS

Naturaleza jurídica de los reembolsos de gastos: Si en el dinero que se le pagaba "...por cada kilómetro que recorro con mi vehículo...", además del teléfono celular, lo era con la finalidad de compensar e indemnizar los gastos en que su persona incurría por consecuencia del trabajo, para que este pago adicional sea considerado 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. En cambio, se considerarán independientes al salario cuando el trabajador tenga que dar cuentas de su utilización presentando la liquidación correspondiente, y ajustándose a los controles que para este efecto ha dispuesto el patrono, incluyendo el hecho de que tenga que hacer devoluciones o cobrar adicionales, por diferencias probadas entre lo entregado y lo gastado.

Kilometraje y gastos de celular.
DAJ-AE-107-17

Sustitución de pago de kilometraje por transporte.

DAJ-AER-OFP-349-2017
Ver además:
DAJ-AER-OFP-345-2017

Aunque el reconocimiento por kilometraje, fue convenido inicialmente con el fin de que usted pusiera su vehículo al servicio del patrono, éste podría variar esta condición en la medida que no le cause ningún perjuicio, lo que se daría si él proporciona el medio de transporte, que le permitiera ejecutar el trabajo en mejores condiciones y con mayor grado de eficiencia, o al menos en igualdad de condiciones.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Inexistencia de obligación de tener un reglamento interno.

DAJ-AE-OFP-06-2018
Ver además:
DAJ-AER-342-2017
DAJ-AER-OFP-241-2017

Con base en la legislación nacional vigente, ninguna empresa en el país está obligada a adoptar y poner en vigencia un Reglamento Interno de Trabajo, ya que la iniciativa de hacerlo y presentarlo para el trámite respectivo, debe provenir directamente del patrono o de su representante legal.

Reformas al Reglamento Interno de Trabajo.

DAJ-AE 115-16
Ver además:
DAJ-AE-082-16

Tanto la creación como la modificación del reglamento interno de trabajo es una facultad exclusiva del patrono, debiendo cumplir para tales efectos con el procedimiento de aprobación establecido por el Decreto citado. Para que el Reglamento Interno de Trabajo pueda ser modificado, basta con que se presenten la solicitud a esta Dirección y la misma lo apruebe. No obstante lo anterior, será catalogado como un uso abusivo del ius variandi que dicha empresa pretenda eliminar algún beneficio a sus trabajadores en razón de la “modificación” del Reglamento aprobado, porque dicho beneficio o incentivo se adhiere al contrato de trabajo modificándolo y haciéndose parte integral de él, convirtiéndose este beneficio en lo que se conoce como “condición más beneficiosa” o popularmente llamado “derecho adquirido”.

Trámite de aprobación: Facultad de interrumpir trámite de aprobación.

DAJ-AER-OFP-23-2018

Este trámite y el instrumento jurídico como tal no están dispuestos como obligatorios, por lo que su solicitud de revisión responde a una potestad voluntaria y exclusiva del Patrono. En este sentido, si el Patrono toma la decisión de no continuar con el trámite, también tiene la potestad para hacerlo. En razón de lo cual, es suficiente la comunicación mediante oficio firmado por el Representante Legal de la empresa indicando su deseo de darlo por terminado.

**Trámite de
aprobación:**
**Conformación de
comité y audiencia a
trabajadores.**
DAJ-AE-270-15

Aun cuando el patrono es el que tiene la facultad de elaborar el reglamento, se establece la obligación de poner en conocimiento del contenido de ese instrumento a los trabajadores, con el fin de constatar que el mismo refleja la realidad de la empresa que se regula. En empresas con más de 12 trabajadores, se debe nombrar un comité de representantes de esos trabajadores, conformado con al menos tres trabajadores propietarios y suplentes, para lo cual se establecen dos formas de hacerlo: una a través de la participación de los funcionarios del Departamento de Relaciones Laborales o de la Inspección de Trabajo, así como también con la presentación de un acta notarial, mediante la cual se demuestre que se llevó a cabo una asamblea con la asistencia de no menos del 50% del total de los trabajadores. La conformación de dicho Comité es imprescindible, obligatoria e ineludible, y debe correr por cuenta del patrono, ya que la iniciativa de hacer y presentar el Proyecto de Reglamento para el trámite respectivo, proviene directamente del él o de su representante legal.

**Trámite de
aprobación:**
**Requisitos para la
tramitación y
aprobación.**
DAJ-AE 115-16

La Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha implementado un sistema automatizado para el trámite de revisión y automatización de los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT). En el presente documento se describen los requisitos establecidos en el Decreto N° 36946- MTSS del 25 de enero del 2012, "Reglamento para el trámite de revisión y aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo": Deberán enviar escaneada la personería Jurídica de la empresa y nota de solicitud autenticada de revisión y aprobación firmada por el representante o Apoderado de la empresa con poder suficiente para tramitar el Reglamento. Las empresas que tienen jornadas fraccionadas con una hora, deberán aportar en forma escaneada, una Declaración Jurada rendida ante un(a) Notario(a) Público(a) que indique que en la empresa cumple con los requisitos. En caso que el número de trabajadores de la empresa sea superior a seis pero inferior a doce, deberá presentar declaración jurada escaneada rendida por el Apoderado ante Notario(a) Público(a), donde garantice que mediante asamblea democrática de trabajadores y con plena libertad de decisión, se integró el Comité de trabajadores, e indicará los nombres y apellidos y número de cédula de ellos. En caso que en la empresa laboren más de doce trabajadores, podrá optar por el trámite de integración del Comité por medio del Departamento de Relaciones de Trabajo o de la Inspección de Trabajo del MTSS.

**Vigencia de
Reglamento:**
**Pérdida de vigencia no
puede afectar
derechos o**

En primer lugar la pérdida de vigencia del Reglamento Interno de Trabajo, opera de pleno derecho, cuando lo quiten del lugar donde se encuentre visible a los trabajadores, se recomienda además comunicar a todo el personal la derogatoria. Debe tenerse el cuidado de que al desaplicar el Reglamento no se le elimine al trabajador ninguno de los beneficios

condiciones más beneficiosas. otorgados, ni se modifique alguno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, pues al hacerlo, se estaría violentado lo que en derecho laboral se conoce como el Principio Protector, en especial lo que refiere a una de sus formas de aplicación cual es la regla de “la condición más beneficiosa”.

DAJ-AE-222-16

Ver además:

DAJ-AER-OFP-115-2018

DAJ-AER-OFP-63-2018

RENUNCIA

Distinción entre renuncia y abandono de trabajo.

DAJ-AER-OFP-207-2017

Se considera abandono laboral o de trabajo “*el dejar de hacer, dentro de la jornada de trabajo correspondiente, la labor objeto del contrato, sin mediar causa que lo justifique, y en cuya calificación no es necesario que el trabajador salga del centro de labor, sino que basta que de modo evidente abandone la tarea que se le ha encomendado*”. La renuncia implica la terminación del contrato de trabajo por una de las partes, en este caso el trabajador, la cual puede o no responder a una justa causa, correspondiéndole como pago de prestaciones, el pago de vacaciones y aguinaldo.

Efectos de la renuncia.

DAJ-AER-OFP-227-2017

Ver además:

DAJ-AER-OFP-303-2017

DAJ-AER-OFP-207-2017

DAJ-AE-360-16

DAJ-AE-312-16

La renuncia implica la terminación del contrato de trabajo por una de las partes, en este caso el trabajador, la cual puede o no responder a una justa causa. 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 simple voluntad del trabajador, éste tiene derecho a vacaciones y aguinaldo proporcionales.

REPRESENTANTES PATRONALES

Función del administrador de un condominio.

DAJ-AER-OFP-223-2018

De la regulación se desprende, en buena práctica, que el Administrador del Condominio tiene la potestad otorgada por los propietarios del condominio, de ejercer como un patrono en la contratación del personal que se requiera para el buen funcionamiento del edificio, debiendo cumplir con todas las obligaciones como tal con los trabajadores.

RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS

**Asesoría legal
obligatoria en centros
privados.**

DAJ-AER-OFP-27-2018

Del párrafo segundo del artículo 456 del Código de Trabajo interpretamos que cuando se pretenda poner fin a una controversia en un centro de solución de conflictos en donde no tenga injerencia este Ministerio o que no sea de funcionarios del Ministerio de Trabajo, el trabajador siempre deberá contar con la asistencia de un abogado o un representante sindical que lo asesore, con la limitante hartamente apuntada, de que no podrá transigir sobre derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles.

**Asesoría legal
obligatoria:
Carácter de
irrenunciable del
derecho a asesoría
legal.**

DAJ-AER-OFP-307-2018

Para esta Asesoría, el requisito citado constituye una garantía procesal para el trabajador en procesos privados de conciliación, ya que dicho acompañamiento le asegura asesoría técnica durante el desarrollo y conclusión del proceso alterno de resolución al conflicto, que le permitirá al trabajador tomar las mejores decisiones de conformidad con sus intereses. A la vez que consideramos que el principio de irrenunciabilidad establecido en el artículo 11 del Código de Trabajo abarca a este derecho de representación, por lo que el trabajador no podrá prescindir de ese derecho, que reiteramos también los consideramos como un requisito legal, so pena de nulidad absoluta según los numerales 456 y 457 del Código de Trabajo.

**Asesoría legal
obligatoria:
Pago de honorarios de
asesoría legal.**

DAJ-AER-OFP-307-2018

No expone la norma la fuente de los recursos económicos para pagar esos Abogados, por lo que tampoco tiene esta Asesoría ninguna base jurídica para dar la respuesta que usted requiere, de ahí que solamente podemos opinar, que en buena técnica, si el trabajador quiere pagar el Abogado, lo puede hacer, aunque es predecible que no tendría ningún interés en utilizar ese medio de solución de conflictos al ser un procedimiento oneroso para él, teniendo a mano la gratuidad de los conciliadores de nuestro Ministerio, pero al no ser prohibido que lo pague el propio trabajador, es una posibilidad legalmente válida. Tampoco parece prudente que el patrono sea quien cubra los gastos del Abogado que representará al trabajador, pues supondría un conflicto de intereses evidente. Ante esta disyuntiva, lo único que podríamos suponer como medida intermedia, es acudir a las casas de justicia o a los Abogados de asistencia social, a solicitar la colaboración de un Abogado que asista al trabajador en esas conciliaciones.

**Resolución alterna de
conflictos ante el
MTSS cuando hay
fuero de protección.**

DAJ-AER-OFP-155-2018

La posición jurídica que mantiene esta asesoría resulta estricta en el sentido de no permitir la posibilidad de conciliar, pues se considera que hacerlo implicaría transgredir el espíritu de la norma la cual consiste en no permitir el despido de trabajadores que por su propia naturaleza son vulnerables a este tipo de acciones. Seguimos sosteniendo el criterio en torno a que no es conveniente aplicar en la sede administrativa de este Ministerio la solución alternativa al conflicto (mediación, conciliación), en los casos de trabajadores protegidos por un fuero de protección especial,

ya sea que se encuentren tramitando un proceso ante la Inspección de Trabajo o bien que plantee una consulta de conciliación en el Departamento de Relaciones de Trabajo.

Imposibilidad de negociar sobre derechos indisponibles.

DAJ-AER-OfP-312-2017

El preaviso, el auxilio de cesantía y horas extras no gozan del carácter de derecho indiscutible así una persona trabajadora, sí podría renunciar a su derecho de cesantía, preaviso u horas extras no otorgado, o aceptar una cantidad menor a la que le corresponde pues estos sí son derechos litigiosos, por lo tanto, discutibles. En los demás conceptos días feriados, día de descanso (días libres), vacaciones y aguinaldo los consideramos indiscutibles e irrenunciables por las razones expuestas, y por ende no pueden estar incluidos en una negociación, el trabajador debe recibir el pago que determine la ley, de lo contrario si el asunto es conocido con posterioridad en sede judicial, el juez de Trabajo podrá ordenar pagar la totalidad de las sumas o bien las diferencias dejadas de pagar por parte del patrono, según lo estipulado en el artículo 342 del Código de Trabajo supra citado.

Interpretación del término “Derechos en Litigio”.

DAJ-AER-OfP-27-2018

El párrafo segundo del artículo 456 es claro en hacer la diferenciación en cuanto a conflictos que se pretendan solucionar extrajudicialmente en centros de resolución alterna de conflictos, con relación a conflictos ventilados en sede judicial, de ahí que desde nuestra perspectiva consideramos que el espíritu del legislador al incluir el término “derecho en litigio” se refiere a pretensiones que están en discusión por las partes sin que necesariamente el asunto se esté resolviendo en sede judicial. Propiamente desde la perspectiva de la material laboral y a luz del espíritu del legislador en los artículos 456 y 457 del Código de Trabajo, consideramos que un derecho en litigio es aquel derecho laboral que un trabajador o un patrono reclama, ya sea en sede judicial o en sede extrajudicial.

REUBICACIÓN DE TRABAJADORES

Reubicación debe respetar elementos esenciales del contrato de trabajo.

DAJ-AE-374-16

Con fundamento en la legislación nacional e internacional, así como el importante aporte jurisprudencial, consideramos que la práctica aplicada por la empresa parece ser ilegal, en virtud de que sin mediar ninguna justificación afecta uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo como lo es el salario, pues lo disminuye considerablemente provocando a nuestro juicio una aplicación abusiva del ius variandi, lo cual puede ser denunciado ante la Dirección General de Inspección de Trabajo de este Ministerio.

**Reubicación o despido
con responsabilidad
en caso de
enfermedad.**

DAJ-AER-OFP-77-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-213-2018

DAJ-AER-OFP-335-2017

Es claro lo que indica la normativa, en cuanto a la obligación del patrono de reubicar al trabajador cuando éste ya no puede realizar sus funciones, por una pérdida de capacidad intelectual o física, esto cuando es un menoscabo por accidente laboral (riesgos del trabajo). Normativa específica que no se da en el caso de una reubicación por enfermedad, pero que analógicamente se podría aplicar en este caso al existir una recomendación médica. Con fundamento en la normativa transcrita esta Dirección Jurídica concluye que en aquellos casos en que la persona trabajadora adquiera una discapacidad como consecuencia de un accidente laboral y/o disminuyan sus habilidades por esa causa, o por un padecimiento (enfermedad), es obligación del empleador proceder con la reinserción del mismo, a su mismo un puesto de trabajo, o a otro de no poder ser el mismo que ocupaba.

**Reubicación o despido
con responsabilidad
en caso de riesgo
laboral.**

DAJ-AER-OFP-76-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-254-2018

DAJ-AER-OFP-17-2018

DAJ-AER-OFP-335-2017

Si de conformidad con el criterio médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo profesional y adquirió una discapacidad, pero sí puede realizar otras labores dentro de la misma empresa, el patrono está obligado a proporcionárselo, siempre que ello sea factible. De no ser posible la reinstalación, ya que con ello podría causarle algún perjuicio al trabajador; la norma da la posibilidad al patrono de efectuar el pago de sus prestaciones legales a saber, vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía. Lo anterior siempre y cuando repetimos, no sea posible lograr la reubicación del trabajador en la empresa.

**Reubicación por
estado de embarazo.**

DAJ-AER-OFP-002-2018

Ver además:

DAJ-AE-055-16

En aquellos casos en que la persona trabajadora adquiera una discapacidad como consecuencia de un accidente laboral y/o disminuyan sus habilidades por esa causa, por un padecimiento (enfermedad) o como en el caso en consulta, un embarazo de alto riesgo pero que no imposibilita a la trabajadora para realizar otras labores, sería obligación del empleador proceder con la reubicación del mismo durante el lapso que determine el médico tratante, de igual forma procedería devolverla a las mismas funciones cuando cambien las condiciones que generaron la reubicación.

RIESGOS DE TRABAJO

Accidente In Itinere.

DAJ-AE-119-16

La norma anterior reconoce claramente como riesgo de trabajo aquellos accidentes que se presenten antes y después de la jornada ordinaria, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés personal, por lo tanto, si en alguno de los trayectos, surge un accidente que afecte al trabajador, este se considerara riesgo de trabajo y estaría cubierto por la póliza de riesgo profesional que actualmente administra el Instituto Nacional de Seguros.

Cobertura de la póliza: Se reconoce claramente como riesgo de trabajo aquellos accidentes que se presenten durante la jornada diaria y mientras permanezcan bajo la subordinación del patrono, de lo cual podría concluirse que en la jornada continua, durante el tiempo de descanso, que de acuerdo con lo explicado, es un tiempo en que el trabajador permanece bajo la dirección y dependencia del patrono, estaría cubierto por la póliza de riesgos, siempre que no haya realizado labores de interés personal.

Accidentes sufridos en tiempo de descanso.
DAJ-AE-025-16

Cobertura de la póliza: Se reconoce claramente como Riesgo de Trabajo; aquellos accidentes que se presenten, cuando se deban de afrontar *peligros de naturaleza especial*. Pero cada caso deberá ser analizado por la entidad aseguradora, de acuerdo con el contexto en que se dé el accidente y, las cláusulas establecidas en el seguro de riesgos contratado. Si un trabajador se expone a una situación que, puede dañar su salud (física, mental y social) por la actividad que desarrolla o el entorno donde la realiza, es concebido como un riesgo laboral. Si deben, por lo tanto, estar cubiertos por la póliza de seguros los eventos causados por la inseguridad, se debe de recurrir a lo establecido en las cláusulas de las pólizas y la asesoría por parte de la entidad aseguradora respectiva.

Lesiones provocadas por delincuencia en el centro de trabajo.
DAJ-AER-OFP-318-2018

Obligación de aseguramiento: De nuestro ordenamiento jurídico se denota claramente que el requisito sine qua non para que surja la obligación de aseguramiento del régimen de Riesgos del Trabajo es que exista una relación laboral, es decir, un contrato de trabajo.

Depende de la existencia de una relación laboral.
DAJ-AER-OFP-192-2018

Obligación de aseguramiento: El artículo 193 del Código de Trabajo establece de manera clara y concreta, la obligación patronal a tener asegurados a todos sus trabajadores contra riesgos del trabajo, seguro que es administrado por imperativo legal a través del citado ente asegurador, inclusive la responsabilidad del patrono *“subsiste en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos”*.

Obligación de suscribir póliza de riesgos del trabajo.
DAJ-AER-OFP-198-2017

Prescripción en materia de riesgos de trabajo. Esta norma fue modificada por el artículo 1° de la Ley n.° 8520 del 20 de junio de 2006. El numeral rezaba: *“Los derechos y acciones para reclamar las prestaciones que establece este Título prescriben en dos años, contados desde el día en que ocurrió el riesgo o en que el trabajador esté en capacidad de gestionar su reconocimiento, y en caso de su muerte a partir del deceso. La prescripción no correrá para el trabajador no asegurado en*

DAJ-AE-315-16

el Instituto Nacional de Seguros, cuando siga trabajando a las órdenes del mismo patrono sin haber obtenido el pago correspondiente o cuando el patrono continúe reconociendo el total o parte del salario al trabajador o sus causahabientes". Concluimos siendo congruentes con los anteriores pronunciamientos, señalándole que el plazo de prescripción de dos años establecido en la norma es el plazo aplicable a su caso, quedando imposibilitado de solicitar atención al ente asegurador. [El] plazo indicado en la norma anteriormente mencionada, es norma ordinaria y vigente.

RUPTURA UNILATERAL DEL CONTRATO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL

Obligación de agotar vías de conciliación.

DAJ-AE-202-15

No podría eliminarse el pago de las anualidades como rubro adicional al salario base, sin incurrir en el uso abusivo del *Ius Variandi*, ya que se estaría tratando de una modificación en perjuicio en el ingreso de los trabajadores, elemento esencial del contrato de trabajo, situación que facultaría a los trabajadores a acudir a los tribunales de justicia para solicitar la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal y el consecuente pago de los derechos y prestaciones laborales. Pero se advierte que, previo a dar por terminado el referido contrato, el trabajador primero tendría que reclamar al patrono para pedir la restitución de su salario, porque aunque se trate de un ejercicio abusivo del *Ius Variandi* por parte del patrono, éste tiene derecho a corregir la falta que ha afectado al trabajador, conforme lo expresado por la Sala Segunda de la Corte Suprema.

Terminación del contrato por agresión física de representante patronal.

DAJ-AER-OfP-187-2018

Nuestra legislación laboral establece, en el artículo 83 del Código de Trabajo, las causas por las cuales los trabajadores estarían facultados para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, es decir, cuando por algún hecho, circunstancia o actuación del patrono lo obliga a reparar el daño causado o pagar las prestaciones legales. Para demostrar la posibilidad de terminación del contrato con causa, a favor de los trabajadores y con cargo al patrono, sería necesario determinar el grado de gravedad de la falta cometida por el patrono y en todo caso, el perjuicio que ocasiona al trabajador, y, sobre todo, la intención manifiesta y evidente del empleador de no corregir su conducta dolosa. Un capataz dentro de una actividad de construcción, puede ser considerado como representante patronal, en el tanto es el encargado de dirigir a los trabajadores y asume cierta jerarquía dentro de la empresa, a nivel administrativo, pues esta persona, por lo general es la que coordina todas las labores que deben ejecutar, dispone del personal, autoriza permisos, justifica ausencias, etc. Si este es el caso del capataz que usted nos consulta, pues tendrá las mismas obligaciones que un patrono.

**Terminación del
contrato por atrasos
en el pago del salario.**

DAJ-AER-OFP-189-2017

El Código de Trabajo dispone en su artículo 83, la posibilidad de que el trabajador de por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para su patrono en casos en que no pague o pague en fecha atrasada el salario de sus trabajadores. Al tenor de lo dicho por el inciso a) del artículo citado, se desprende la facultad que tiene el trabajador de dar por terminado el contrato laboral, en caso de que su patrono no le pague el salario acordado o acostumbrado, o que no se lo pague en la fecha acordada, sin que por ello pierda su derecho al pago de las prestaciones legales de cesantía y preaviso, de conformidad con el artículo 84 del Código de Trabajo. Para esta terminación del contrato es necesario acudir ante un Juez de Trabajo que autoriza el rompimiento.

**Terminación del
contrato por
inseguridad en el lugar
de trabajo.**

DAJ-AER-OFP-318-2018

Somos del criterio que, si el empleador es omiso en cuanto a promover acciones para dar cobertura eficaz de seguridad laboral que permita un ambiente de paz en el entorno del lugar de trabajo, y si, además, no establece pautas de acciones para darle a las personas empleadas una seguridad a su integridad física, estos podrán solicitar por la vía judicial la terminación del contrato con responsabilidad patronal, por incumplimiento de obligaciones por parte del Patrono.

**Terminación del
contrato por obligar a
laborar durante
incapacidad.**

DAJ-AER-OFP-080-17

Es claro que durante una incapacidad el contrato de trabajo está suspendido, impidiendo, por un lado, que el trabajador labore y, por otro lado, obligando al patrono a resguardar la salud del trabajador para que éste se restablezca y pueda reincorporarse a sus labores lo antes posible, cometiendo un acto ilegal si obliga al trabajador a laborar durante una incapacidad. En estos casos lo recomendable es que el trabajador, primero acuda al patrono a reclamar el reconocimiento de los derechos que sienta afectados de forma escrita, de no prosperar el reclamo ante el patrono, a efecto de dar por roto el contrato, deberá acudir a la Vía Judicial, y demostrar el perjuicio que ha recibido ante las faltas apuntadas, para que sea el Juez quien en definitiva le autorice a disolver el contrato de trabajo.

**Terminación del
contrato por recargo
de funciones de
puesto de menor
jerarquía.**

DAJ-AER-OFP-228-2018

Ahora bien, en cuanto a las interrogantes de su consulta, sobre si puede renunciar con el pago de todos los derechos, se refiere en general a situaciones que la aquejan dentro de la relación laboral, como es la variación de las funciones de asistente de contabilidad para la que fue contratada y asumir el recargo de otras funciones de puestos de menor jerarquía, lo cual es totalmente ilegal, por cuanto este es un elemento esencial del contrato de trabajo, además que como menciona esta modificación no va aparejada de un reconocimiento económico. Lo anterior constituye una infracción a las leyes laborales pudiendo acudir a la Inspección de Trabajo para denunciar a su patrono y que este corrija la ilegalidad, de lo contrario podrá acudir a un juzgado de trabajo a solicitar

la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal artículo 83 del Código de Trabajo.

SALARIO

Cálculo del salario según la modalidad de pago.

DAJ-AE-104-16

La forma de pago que se aplica para estas trabajadoras es mensual, en tramos quincenales o semanales, lo que implica que se paga el día de descanso. Si la jornada es de 40 horas semanales, al dividir 40 entre los 6 días de la semana, se obtiene la proporción diaria de 6.66, que sería lo que correspondería al día de descanso, de ahí que se habla de 46.66 horas semanales. $40 \text{ (horas)} \div 6 \text{ (días de la semana)} = 6.66 \text{ (proporción diaria)} + 40 \text{ (horas)} = 46.66$. diferencia del anterior cálculo, si no se pagara de forma mensual, tendría que haberse hecho el cálculo sin contemplar el día de descanso, por cuanto se trata de una actividad no comercial, por lo que simplemente el salario sería solo por las 40 horas semanales y para obtener el salario mensual solo sería multiplicar el salario semanal por 4.33.

Cálculo del salario: Salario por hora.

DAJ-AER-OFP-59-2018

Ver además:

DAJ-AE-254-16

En cuanto a la forma de calcular el valor de la hora en el salario de un trabajador, debemos aclararle que dependerá de la jornada que labore. El salario diario de conformidad con lo dispuesto por el Decreto de Salarios Mínimos, está referido a una jornada diurna de 8 horas, por lo que, para saber el salario por hora en jornada diurna, solo se divide el salario diario entre 8. De esta forma, para saber el salario por hora para un trabajador de jornada mixta, se toma el mismo salario diario de una jornada diurna, para dividirlo en este caso entre 7 y en la jornada nocturna, se dividiría entre 6. Esto significa que el valor de la hora nocturna es más alto que el de la jornada diurna y la mixta.

Deducciones salariales: Deducciones proporcionales a las llegadas tardías del trabajador.

DAJ-AE-158-15

El patrono está en la facultad de aplicar la sanción correspondiente, sea amonestación verbal o escrita, y además deducir el tiempo no laborado, pero como se indicó, deberá circunscribirse exactamente a los minutos u horas no laboradas, si, por el contrario, se rebaja más, implicaría una actuación ilegal por parte del patrono, ya que además de considerarse una doble sanción, puede concebirse como un enriquecimiento ilícito de éste.

Deducciones salariales: Deducciones simultáneas por

No se encuentra sustento jurídico para justificar que la deducción de las obligaciones crediticias autorizadas, puedan suspenderse mientras se realizan los rebajos por embargo, por lo que ambos podrían aplicarse al

obligaciones crediticias y embargos. mismo tiempo, salvo como se dijo, que usted tuviera un embargo por pensión alimenticia que alcance el 50% de su salario.

DAJ-AER-OFPP-174-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFPP-184-2017

Deducciones salariales:
Obligatoriedad de realizar las deducciones autorizadas. No lleva razón la Auditoría en solicitar que limite a los trabajadores la libre disposición de sus salarios, ya que la administración si bien es cierto, está obligada a pagar los salarios de conformidad con lo decretado por el gobierno, también está obligada a realizar todas las deducciones de ley y las que los trabajadores autoricen, no pudiendo limitar ese derecho estableciendo que se procure que los trabajadores reciban al menos el salario mínimo en perjuicio de esa libre disposición que tienen.

DAJ-AE-169-15

Ver además:

DAJ-AE-145-15

Deducciones salariales:
Respeto de suma inembargable en deducciones autorizadas. La salvedad establecida en el artículo 174 citado, en relación con las operaciones legales que se suscriban con las cooperativas o con las instituciones de crédito legalmente constituidas que se rigen por los mismos principios de éstas, se refiere a la posibilidad de que si un trabajador contrae una deuda con alguna de esas entidades, la misma podrá ser deducida del monto de su salario que supere la suma mínima inembargable, independientemente de si ésta supera la proporción embargable del salario, pero siempre respetando el derecho del trabajador de percibir un monto mínimo que le permita cubrir sus necesidades esenciales.

DAJ-AER-OFPP-188-2018

Ver además:

DAJ-AE-051-16

Deducciones salariales:
Tipos de deducciones salariales permitidas. Es importante indicar en detalle que existen varios tipos de deducciones aplicables al salario: 1. Las deducciones de marco legal, estas son: aportes a la CCSS (IVM, SEM, BPDC), fondos de pensiones e impuesto sobre la renta. 2. Embargos por Pensiones Alimentarias en caso de que el beneficiario las tenga (ordenado por un mandamiento judicial), fundamento legal en los artículos 28 y 62 de la Ley de Pensiones Alimentarias. 3. Embargos por Deudas Comunes (ordenado por un mandamiento judicial). 4. Deducciones a terceros (incluye asociaciones, cooperativas, operaciones bancarias y otros), conforme los trabajadores se hayan comprometido a pagar a la entidad deductora. Las deducciones referentes a los puntos 1, 2 y 3 son aplicadas en forma automática en el sistema de pagos por su naturaleza legal o jurisdiccional, por lo que no es opcional para el patrono dejar de hacer la deducción y en el caso del funcionario no podría solicitar el no rebajo de este tipo de deducciones.

DAJ-AE-145-15

- Diferencia entre salario mínimo y salario base.**
DAJ-AER-OFP-241-2018
- Todo trabajador tiene derecho a recibir el salario necesario para cubrir las necesidades esenciales de él y su familia, salario mínimo que, de acuerdo a la categoría ocupacional, es fijado y ajustado semestralmente por el Consejo Nacional de Salarios en el Decreto de Salarios Mínimos. Se puede concluir acerca del concepto de salario base, entenderlo como la retribución habitual del trabajador de acuerdo a su trabajo o categoría; sin tomar en cuenta los adicionales por antigüedad, pluses, comisiones, horas extras y otros factores que aumentan sus ingresos en la empresa.
- Entrega de comprobante o boleta de pago.**
DAJ-AER-OFP-9-2018
Ver además:
DAJ-AE-239-16
- Nuestro 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 del 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.
- Entrega de comprobante de pago: Comprobante electrónico.**
DAJ-AE-239-16
- Al no existir norma que obligue al patrono a entregar un comprobante del depósito del salario, su representada estaría actuando correctamente al enviarle un correo electrónico con el detalle del salario depositado, siempre que el mismo tenga un desglose bien detallado.
- Fechas de pago del salario.**
DAJ-AE-256-16
- Según el artículo 168 del Código de Trabajo el plazo para el pago del salario será pactado por las partes, 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. A su vez, el artículo 169 del mismo cuerpo normativo, estipula que el salario deberá pagarse completo en cada período de pago.
- Fechas de pago del salario: Coincidencia con día inhábil.**
DAJ-AER-OFP-235-2017
- Todo trabajador, debe tener un día específico para el pago, -que normalmente se ha pactado al inicio de la relación laboral, y si no se ha pactado y no hay fecha fija debe acordarse-, debiendo ser dentro del mes calendario, así, la primera quincena se le deba pagar máximo el 15 y la segunda máximo el 30 o 31 (en caso de pago mensual o quincenal), si esas fechas coinciden con un día de descanso o feriado, debe pagársele el día hábil inmediato anterior pues lo contrario implicaría un pago extemporáneo. Conforme a lo anterior concluimos, si el salario es pagado en forma mensual con adelanto quincenal, usted tendrá hasta el 15 y 30 o 31 de cada mes para realizar el pago, pero si estos días coinciden con fin de semana, deberá pagar el día hábil anterior al mismo, no obstante, si inicialmente se ha pactado que el pago será cada 13 y 28 de cada mes, deberán mantenerse estas fechas de pago, aun cuando los trabajadores

exijan otra fecha de pago. Los períodos de pago son en fechas fijas y no pueden estarse modificando ni por decisión unilateral del patrono, ni a solicitud de los trabajadores.

Fechas de pago del salario:
Obligación de pagar el salario en tiempo.

DAJ-AER-OFP-352-2017

Ver además:

DAJ-AER-OFP-189-2017

DAJ-AER-OFP-118-17

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, siendo ilegal su incumplimiento, y el no pago del salario en tiempo, podría por tanto considerarse una Infracción a las Leyes de Trabajo de acuerdo a la definición que nos da el Artículo 396 del Código de trabajo Reformado; el cual dice “Constituyen faltas las acciones u omisiones en que incurran las partes empleadoras, sus representantes y administradores, los trabajadores, o sus respectivas organizaciones que transgredan las normas previstas en la Constitución Política, los pactos internacionales sobre derechos humanos y los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las demás normas laborales y de seguridad social, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera corresponderles...”

Incentivos salariales:
Incentivo de desarraigo durante disfrute de vacaciones.

DAJ-AE-029-15

Durante el tiempo del disfrute de las vacaciones, como precisamente se encuentra el trabajador descansando, no tendría derecho a recibir los incentivos salariales de desarraigo familiar que estaría recibiendo si estuviera laborando en forma efectiva, pero sí tendría derecho al pago de sus vacaciones, que se calcula con base en los salarios ordinarios y extraordinarios (incluido el de desarraigo familiar) recibidos durante las cincuenta semanas anteriores al disfrute.

Incentivos salariales:
Pago de un plus salarial por peligrosidad en la empresa privada.

DAJ-AER-OFP-166-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-100-2018

No conocemos ley o norma que genere obligatoriedad a la empresa privada de pagar a peones un plus salarial derivado de la realización de labores peligrosas; para el sector privado según nuestra legislación, cuando un trabajador realiza labores que son catalogadas como “pesadas, insalubres o peligrosas” el patrono estará obligada a pagarle un salario mínimo superior, pero este salario diferenciado no es un plus salarial, sino más bien el salario mínimo legal que debe recibir el trabajador que realiza labores que sean catalogadas como peligrosas.

Incremento salarial obligatorio:
Aumentos estipulados en convención colectiva.

DAJ-AE-067-15

Cuando los salarios de los trabajadores se encuentren sobre los mínimos fijados por el Estado, no existirá obligación para el patrono de incrementar dichos salarios. Esto es así, salvo que exista la costumbre reiterada del patrono de realizar aumentos salariales aun en caso de encontrarse sobre el límite indicado, ya que en éste supuesto la práctica establecida en la empresa se incorpora a los contratos de trabajo convirtiéndose en una obligación para el patrono y un derecho para el trabajador. De igual manera se exceptúan los casos en que exista una Convención Colectiva o

Reglamento Interno de Trabajo que estipule la obligación de aplicar los aumentos salariales, independientemente de si el salario de los trabajadores es superior o igual al mínimo.

Incremento salarial obligatorio:
Salarios superiores al mínimo legal.

DAJ-AER-OFP-222-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-280-2018

DAJ-AER-OFP-361-2017

DAJ-AER-OFP-079-17

DAJ-AE-061-15

Pueden presentarse varios supuestos o situaciones: -Cuando el trabajador viene devengando el salario mínimo o un monto inferior a éste, el patrono está obligado a realizar el aumento hasta alcanzar el salario mínimo decretado. -Si una vez decretado el aumento de salarios mínimos el salario de la persona es superior al mínimo de su puesto, no existe obligación patronal de realizar aumento de salario en ningún porcentaje. -Si ha existido “costumbre” -no ley- o sea la práctica reiterada del patrono de ejecutar un aumento salarial (en el porcentaje decretado o en cualquier otro) o la obligación viene de otra norma (reglamento interno, arreglo directo, convención colectiva o del mismo contrato individual de trabajo), aunque los salarios estuvieren por encima del monto mínimo decretado, es ineludible para el empleador la realización del aumento.

Libro de salarios:
Obligación de tener libro de salarios.

DAJ-AE-OFP-06-2018

En cuanto a que en la empresa lleve un Libro de Salarios le aclaramos que, el mismo si resulta ser una obligación para el Patrono, la cual se encuentra normada en el artículo 176 del Código de cita. Por lo que el Libro de Salarios si es un documento con el que debe contar el Patrono, cuya existencia podría ser verificada por la Inspección de Trabajo, la cual, si detecta su ausencia, podría constituirlo en una infracción a las leyes de trabajo, con la posibilidad de tener que pagar multas.

Libro de salarios:
Presentación y sellado de los libros para trabajadores a domicilio.

DAJ-AE-163-15

El libro sellado y autorizado del cual se refiere el artículo 110 del Código de Trabajo, no ha sido funcional ni práctico, lo cual no significa que si alguna persona desea presentarlo no se le va a sellar y autorizar. El Código de Trabajo se realizó en 1943, momento en el cual la situación y condiciones eran muy distintas a las que existen hoy día.

Medio de pago:
Modificación de medio de pago a solicitud del trabajador.

DAJ-AE-052-16

Por muchos cuestionamientos que opongan los trabajadores para negarse a aceptar una determinada forma de pago, estos no tienen fundamento, especialmente cuando el patrono corre con los costos del trámite ante la entidad bancaria para el pago mediante depósito, como sucede en muchos casos, sino, y por el contrario, son muchas las ventajas que proporciona el hecho de que el dinero se va obteniendo en forma gradual y conforme se va necesitando, lo que implica un mayor ahorro y la generación de intereses bancarios –caso de cuenta de ahorro- que a la larga resultan muy provechosos. Lo que corresponde a este Ministerio es velar porque el patrono cumpla en tiempo y en el pago del salario completo según lo pactado. Si esa era la forma que se pactó al inicio del contrato y por una

solicitud suya, se le concedió el pago mediante cheque, para evitar rebajos de su deuda, si el patrono ahora le indica que debe restablecerse el depósito en su cuenta del salario, no puede exigir el pago por cheque. En todo caso se le aclara que, si una autoridad judicial emite la orden de un embargo, el patrono no puede dejar de hacer el rebajo correspondiente, aun cuando el pago se haga por cheque.

Modalidades de pago. El Código de Trabajo, citado; en su artículo 164, dispone que: *El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.* La primera, según la doctrina más generalizada, es la forma más frecuente de remuneración, a la cual se contraponen el salario por pieza, el salario por tarea y el salario progresivo.

DAJ-AE-178-16

Modalidades de pago:
Modalidad de pago bisemanal.
DAJ-AER-OFP-218-2017
Ver además:
DAJ-AER-OFP-087-17
DAJ-AER-OFP-047-17

La forma de pago bisemanal nunca puede incluir la remuneración de quince (15) días, como se aplica en el pago quincenal, dado que no corresponde a la cantidad de días que tiene una bisemana, además de que no podría pretenderse que un patrono remunere más días de los que realmente tiene un período. En conclusión, 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 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.

Modalidades de pago:
Modalidad de pago mensual a funcionarios públicos.
DAJ-AE-043-16

Se establece la obligación de remunerar a todos los funcionarios de la Administración Pública, mediante la forma de pago mensual, la cual bien puede pagarse con adelantos quincenales o incluso como lo hacen algunas instituciones, con adelantos semanales, pero para los efectos de remunerar los días que incluye el pago mensual, nos remitimos al criterio sostenido por los tribunales, de que en el salario mensual se deben remunerar todos los días del mes a razón de 30 días todos los meses, incluyendo los días de descanso y días feriados.

Modalidades de pago:
Modalidades de pago mensual y semanal.
DAJ-AER-OFP-242-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-238-2018
DAJ-AER-OFP-231-2018

En cuanto al pago mensual, tiene la característica de que remunera treinta días al mes, incluyendo días de descanso y feriados, sean de pago obligatorio o no. Situación idéntica ocurre con el pago quincenal, que se sitúa dentro de la modalidad de pago mensual, sólo que se paga un adelanto quincenal. Dentro de esta forma de pago se incluyen las empresas comerciales, pues, aunque el salario de éstas se pague en tractos semanales, todos los feriados y días de descanso semanal deben de

DAJ-AER-OFP-110-2018 pagarse dentro del salario ordinario por disposición legal -ver artículo 152
DAJ-AER-OFP-103-2018 del Código de Trabajo-, es decir deben pagarse semanas de siete días. A diferencia de este, en el pago semanal, se remuneran únicamente los días efectivamente laborados en la semana y los feriados de pago obligatorio incluidos en la semana de que se trate.

Obligación de pago del salario:
Pago ante imposibilidad de laborar.
DAJ-AE-271-16

La tiempo que la trabajadora que cuida los niños en la microbús no pueda ir a trabajar por causas ajenas a su voluntad, deberán ser remunerados por el patrono, tal como lo dice el artículo 69 inciso g) del Código de Trabajo: *“Artículo 69: Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:...g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono...”* La trabajadora no debe asumir los riesgos de empresa como el citado, donde no es su culpa que el patrono no la llame a laborar, pudiendo hacerlo.

Salario a destajo.
DAJ-AER-OFP-162-2018
Ver además:
DAJ-AE-276-15
DAJ-AE-146-15
DAJ-AE-014-15

El salario a “destajo” es una forma de remuneración definida como: “aquel en que la remuneración del trabajador depende de la producción, por pagársele de conformidad con la tarea realizada o con los objetos elaborados.” El destajo es una forma de pago del salario no una forma de contratación y aún bajo esta forma de pago deben regir igualmente las jornadas que indica la ley. Un aspecto medular de los trabajadores que perciben su salario a destajo, lo es no tener que cumplir necesariamente con una jornada ordinaria específica, sino con la producción que logren en la misma, pues es justamente lo que va a generar un mejor ingreso. Se desprende de lo anterior que la forma de pagar el salario a destajo, obedece a la relación entre productividad y cantidad de obra realizada en un tiempo determinado, que puede ser el máximo de una jornada diaria ordinaria y si se diera el caso que el trabajador labore jornadas sobre los límites que indica la ley o los pactados, se le debe remunerar como tiempo extraordinario y pagar cada hora el 50% más del valor de la hora ordinaria.

Salario a destajo:
Combinación de pago a destajo y por unidad de tiempo.
DAJ-AE-250-15
Ver además:
DAJ-AE-238-15

Tal y como se explicó líneas atrás, el pago a destajo es distinto al pago por unidad de tiempo. El primero depende de la tarea fijada para la jornada diaria y semanal del trabajador, y el segundo de una jornada diaria con un límite diario y semanal en específico. Si en esta situación consultada, el trabajador completó la jornada diaria y luego se le ocupa en otra tarea que es pagada a destajo, ésta debe pagarse como tiempo extraordinario, sumado al pago de la jornada diaria ya cumplida. Si se trata más bien de trabajadores que por no haber completado la jornada diaria, por falta de materia prima, o cualquier otra causa imputable al patrono, se le pide laborar en otra jornada pagada a destajo, el patrono de igual forma debe pagar la jornada completa aun cuando no se haya podido laborar, porque

esta causa es ajena al trabajador y no tiene por qué verse perjudicado. De este modo también se le tendrá que pagar por aparte el pago a destajo por la tarea hecha ajena a su tarea ordinaria diaria.

Salario a destajo:
Obligación de garantizar el salario mínimo de ley.
DAJ-AE-276-15

Es importante advertir que bajo la correcta aplicación del salario a destajo y de conformidad con el artículo 6° del Decreto Ejecutivo N° 39055-MTSS de fecha 16 de junio del 2015; los salarios que se perciban por los trabajos que se ejecuten a destajo, no podrán ser inferiores a las sumas a que el trabajador hubiera devengado laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en el correspondiente Decreto. Atendiendo a lo anterior, debemos dejar claro entonces que todo trabajador que perciba su salario bajo la modalidad de pago a destajo, tendrá siempre derecho a percibir al menos el salario mínimo legalmente establecido en el correspondiente Decreto de Salarios Mínimos vigente a la fecha, siendo que en los casos en donde el trabajo realizado no llega a alcanzar el salario mínimo, es al patrono a quien le corresponde garantizar que ese trabajador perciba al menos el salario mínimo legalmente establecido.

Salario de profesionales en ciencias médicas:
Aplicación de ley 6836 sector público y privado.
DAJ-AER-OFP-291-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-174-2017
DAJ-AER-OFP-014-17
DAJ-AE-201-16

Está normada una escala salarial especial para 11 especialidades en ciencias médicas, constituida por salario base más sobresueldos y anualidades, entre otros pluses. El salario mínimo de un profesional en ciencias médicas contratado por una empresa (entendida ésta tanto de sector público como privado) independientemente de la jornada que labore, será aquel que establece la Ley 6836, Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas.

Salario en especie.
DAJ-AER-OFP-314-2018
Ver además:
DAJ-AE-OFP-041-17
DAJ-AE-355-16
DAJ-AE-240-15

Constituyen salario en especie, y por lo tanto pueden ser tomados en cuenta para la fijación de los salarios y de los cálculos de prestaciones legales, aquellos beneficios que se otorgan al trabajador en bienes y servicios para su beneficio personal y el de su familia y que de previo tienen esa denominación, por lo que se les da un valor porcentual de acuerdo al ingreso en dinero, o bien, se tasan conforme a lo que determine la ley, sea en un 50% de lo que recibe en efectivo. A contrario sensu, los beneficios o liberalidades que otorga el patrono como una concesión especial, que en algunos casos coadyuvan a mejorar la situación económica del trabajador o bien hacen más placentera la prestación de los servicios contratados y que tienen un carácter gracioso, no incrementan o compensan el salario devengado en ningún sentido, ni pueden ser considerados para el cálculo

de prestaciones legales, aunque en la mayoría de los casos pueden volverse obligatorios.

Salario en especie:
Beneficio de
alimentación como
salario en especie.
DAJ-AE-009-15

En el caso en consulta, existe una imposibilidad física y material para los trabajadores de tener acceso a alimentos cerca de los lugares donde se ejecuta la prestación de servicios, siendo esto lo que motivó a la empresa de brindarles la alimentación, en este caso este beneficio debe ser catalogado como salario en especie, el cual se convirtió en un derecho adquirido, o condición más beneficiosa que se incorporó a los contratos individuales de trabajo. Lo anterior, en virtud de que se trata de una condición 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 con lo indicado, la empresa debe mantener el beneficio de la alimentación, y resultaría improcedente su eliminación unilateral.

Salario en especie:
Beneficio de
habitación.
DAJ-AER-OFP-263-2017

Es una liberalidad del patrono acondicionar la bodega para que eventualmente los trabajadores que lo soliciten puedan hacer uso de esas habitaciones para no tener que trasladarse hasta sus hogares. No tendría la connotación de salario en especie la habitación facilitada por el patrono a petición del trabajador, siempre y cuando sea una liberalidad del patrono y se estipule en un contrato de trabajo que la misma no corresponde a salario, como acuerdo para que el trabajador que solicite un espacio pueda tener acceso a él. Conforme a lo que indica la normativa y lo resuelto por la jurisprudencia, las partes pueden acordar que el beneficio otorgado en forma gratuita no corresponde a salario en especie y el trabajador acepta.

Salario en especie:
Beneficio de vivienda
como salario en
especie.
DAJ-AER-OFP-140-2017
Ver además:
DAJ-AE-139-15

De conformidad con la jurisprudencia citada y lo dicho hasta acá, para que la entrega a un trabajador de los beneficios tales como habitación, alimentación (leche de vaca) sea 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 o todos los días, para el trabajador y su familia. Contrariamente, si los beneficios se proporcionan solamente para realizar las labores que corresponden a su cargo, no podría valorarse como salario en especie, en el tanto, este tipo de salario básicamente es para consumo o beneficio personal inmediato.

Salario en especie: Sobre el transporte, existen variantes sobre si se otorga vehículo a un trabajador en particular por su puesto o funciones, si la facilidad es para todo el personal mediante la puesta a disposición de un medio en particular como autobús o si se subsidia la totalidad o una parte de los gastos de transporte. Judicialmente, la gran mayoría de asuntos donde se asume la existencia de salario en especie es cuando el vehículo es de uso discrecional de la persona trabajadora o cuando no se deben presentar comprobantes o liquidaciones de la utilización del dinero para pasajes por ejemplo. No existe un antecedente donde se discuta la naturaleza salarial de la puesta en disposición de un autobús como medio masivo de traslado de trabajadores. En sentido contrario, la vivienda o el transporte, no son considerados salario en especie cuando son una necesidad de la empresa de procurarse la mano de obra necesaria para desarrollar su actividad, por la lejanía de centros poblacionales y mala prestación de servicio público de transporte.

Salario en especie: El salario en especie es parte integral del salario del trabajador, como tal debe ser considerado a la hora de llevar a cabo el cálculo para el pago de sus derechos laborales, tales como aguinaldo, vacaciones, e incluso para una eventual liquidación de prestaciones.

Salario en especie en el cálculo de prestaciones.

DAJ-AE-240-15

Salario en especie: Los artículos 3 y 22 al 27 de La Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, Ley Nº 17 del 22 de octubre de 1943, detallan que el monto de las cuotas que por esa Ley se tengan que pagar, se calculará sobre el total de las remuneraciones que paguen los patronos, bajo cualquier denominación, a los asegurados, sea en dinero o en especie. En virtud de lo expuesto, los patronos deben incluir en el salario que reportan a la Caja Costarricense del Seguro Social el monto que perciben los trabajadores por concepto de salario en efectivo y además, el monto correspondiente al salario en especie, el cual, salvo pacto en contrario, se presume que equivale al cincuenta por ciento del salario convenido.

Salario en especie en el pago de cargas sociales.

DAJ-AE-240-15
Ver además:
DAJ-AE-102-15

Salario en especie: Para que la entrega a un trabajador de un vehículo sea considerado salario en especie, el beneficio debe ser otorgado al trabajador para que el uso del mismo sea 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 se le proporciona solamente para realizar las labores que corresponden a su cargo, no podría valorarse como salario en especie, en el tanto este tipo de salario básicamente es para consumo o beneficio personal inmediato.

Uso de vehículo.

DAJ-AE-089-15
Ver además:
DAJ-AE-072-15

Salario en especie:
Teléfono celular.

DAJ-AE-240-15
Ver además:
DAJ-AER-OFP-181-2017
DAJ-AE-072-15

El celular adquiriría la connotación de salario en especie, cuando tenga un carácter retributivo y no otro, sea como un instrumento de trabajo, dado que el salario en especie busca la misma finalidad que el salario en dinero, sea la retribución de la prestación del servicio; por lo cual y al haber sido otorgado el celular con la finalidad de ser utilizado como un instrumento de trabajo y no como una forma de retribución del servicio prestado, éste no podría considerarse como salario o salario en especie.

Salario en especie:
Valor del salario en especie.

DAJ-AER-OFP-140-2017
Ver además:
DAJ-AE-355-16
DAJ-AE-218-15

Si no se fijó el porcentaje de salario en especie al inicio de la relación laboral; se interpreta que es un 50% sobre el valor del dinero que recibe el trabajador como salario.

Salario en jornada
disminuida:
Cálculo de salario
mensual proporcional.

DAJ-AER-OFP-321-2017
Ver además:
DAJ-AER-OFP-132-2017
DAJ-AE-245-16
DAJ-AE-235-16

Si las jornadas en un contrato de fijan por más o menos horas que las ordinarias de cada tipo de jornada, deberá hacerse el cálculo correspondiente para pagar el salario diario proporcional a las horas que se laboren, según se trate de jornada diurna, mixta o nocturna, conforme al siguiente ejemplo, tomando como base el salario mínimo de un Conserje, el cual se encuentra fijado en el decreto en forma mensual: $\text{¢ } 293.132,67 \div 30$ (días del mes) = $\text{¢ } 9.771,08$ (salario diario) $\div 8 = \text{¢ } 1.221,38$ (salario por hora diurna). $\text{¢ } 293.132,67 \div 30$ (días del mes) = $\text{¢ } 9.771,08$ (salario diario) $\div 7 = \text{¢ } 1.395,86$ (salario por hora mixta). $\text{¢ } 293.132,67 \div 30$ (días del mes) = $\text{¢ } 9.771,08$ (salario diario) $\div 6 = \text{¢ } 1.628,51$ (salario por hora nocturna). De esta forma, habiendo obtenido el valor por hora, dependiendo de la jornada, usted puede multiplicarlo por las horas que por semana se van a laborar, sin que para ello deba considerarse el pago del día de descanso, por cuanto en servicios no se paga, salvo que el patrono voluntariamente remunere en forma mensual.

Salario en jornada
disminuida:
Cálculo de salario
semanal proporcional.
DAJ-AE-235-16

Si partimos del supuesto que la actividad consultada es de servicios, decimos que se pagan por semana solo los días efectivamente laborados, a razón de seis días por semana. Entonces, se toma el salario base establecido en el decreto de salarios mínimos, que está fijado en forma mensual, se divide entre 30 que son los días del mes, y el resultado se multiplica por los días efectivos laborados, para obtener el salario semanal. A ese resultado le aplicamos regla de tres, es decir el salario por semana multiplicado por las horas efectivamente laboradas y el resultado se divide entre las horas máximas permitidas por Ley para laborar por semana (48 horas): $\text{¢ } 289.828,62 / 30 = \text{¢ } 9.660,95 \times 6 = \text{¢ } 57.965,72$ (Salario semanal) Regla de tres: $\text{¢ } 57.965,72 \times 24 = \text{¢ } 1.391.177,38 / 48 = \text{¢ } 28.982,86$. Este

sería el equivalente al salario semanal, con el rebajo correspondiente al día de descanso; es decir 6 días efectivos laborados en la semana.

Salario en jornada disminuida:
Possibilidad de pagar un salario proporcional a las horas laboradas.
DAJ-AE-137-15

Cuando las partes pactan una jornada inferior al máximo legal, nos encontramos ante una jornada disminuida; 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 laborales, 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.

Salario mínimo.
DAJ-AER-OFP-121-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-266-2018
DAJ-AER-OFP-242-2018
DAJ-AER-OFP-46-2018

Todo trabajador tiene derecho a recibir el salario necesario para cubrir las necesidades principales para él y su familia. El salario se establece libremente, pero no podrá ser inferior al mínimo que fije la ley, sin perjuicio de que el patrono voluntariamente fije salarios superiores a los salarios mínimos. En este sentido es el Consejo Nacional de Salarios, en el ejercicio de las potestades conferidas en la Ley N.º 832 del 4 de noviembre de 1949 y el Reglamento a dicha Ley, el que fija por año, para el Sector Privado, los Salarios Mínimos, de acuerdo con cada categoría de puestos que en el Decreto se desglosan.

Salario mínimo:
Fijación es competencia exclusiva del Consejo Nacional de Salarios.
DAJ-AER-OFP-83-2018
Ver además:
DAJ-AE-111-15

El Consejo Nacional de Salarios, que es órgano desconcentrado de este Ministerio de Trabajo, por una disposición de rango legal tiene la potestad exclusiva de establecer los salarios mínimos de las diferentes profesiones y oficios de los trabajadores del sector privado de nuestro país, salvo las exclusiones que legalmente se establezcan. De ahí que cualquier exclusión de la esfera de competencia de ese Consejo, respecto a la fijación salarial de un grupo de trabajadores determinado, debe proceder de una norma de igual naturaleza a la de creación de dicho Consejo.

Salario mínimo:
Momento en que debe aplicarse el aumento.
DAJ-AE-210-16

Respecto al rige del aumento decretado por el Consejo Nacional de Salarios, se dan dos aumentos por año de manera semestral, los cuales siempre rigen a partir del 01 de enero y del 01 de julio del año, según corresponda, siendo que independientemente de que el trabajador se encuentre en período de prueba o sea un empleado fijo, dicho aumento se debe aplicar en dichas fechas según corresponda, pues de no realizarse en la primera quincena del mes en que rige, será retroactivo hasta tanto el patrón empiece a pagarlo.

**Salario mínimo:
Perfiles ocupacionales.**

DAJ-AER-OFP-111-17

Estos contienen la definición de las distintas categorías salariales contempladas en el Decreto de Salarios Mínimos, y son, por tanto, de una amplia cobertura general, a fin de cobijar a todas las distintas ocupaciones, sin mencionarlas ni indicarlas, que quedan incluidas en cada una de ellas. Para efectos ilustrativos y de mayor comprensión se ponen algunas tareas propias de ocupaciones específicas, sin que tales ocupaciones puedan ser tomadas como las únicas que se cubren por la categoría en cuestión. Cada categoría es muy amplia y cubre no solo ocupaciones que en la actualidad se dan, sino cualesquiera que en un futuro se puedan crear acordes a los avances de la tecnología, la industria, los servicios y las condiciones económicas en general. Para lograr esta cobertura, las distintas categorías no se basan en la enumeración de tareas, sino especialmente en la complejidad de las labores que se deben desarrollar, en la experiencia requerida, consecuencias del error, estudios y otros requisitos necesarios o no para desempeñar el puesto.

**Salario mínimo:
Posibilidad de solicitar
criterio a la Oficina de
Salarios.**

DAJ-AER-OFP-337-2017

Cuando un puesto de trabajo no aparece reflejado en el Decreto de Salarios, hay que acudir a los perfiles ocupacionales para encuadrar al trabajador según las funciones a desempeñar y así pagar al menos el salario mínimo de ese perfil. Al considerar esta asesoría que la actividad que usted desarrolla encuadra en el ámbito laboral privado, es consecuente aplicar a sus puestos de trabajo el Decreto de Salarios Mínimos que dicta el Poder Ejecutivo, si el puesto de trabajo no se ubica en el Decreto, lo recomendable es dirigir una consulta a la Oficina de Salarios, para que sean ellos quienes con base en los perfiles ocupacionales le asignen un salario.

**Salario mínimo:
Salario mínimo a pagar
es el del puesto del
trabajador.**

DAJ-AER-OFP-210-2018

Si usted fue contratada como Auxiliar de Contabilidad y así acepto en el contrato, aun con tener su grado de Licenciatura el patrono no está en la obligación de pagar el grado académico, con el entendido que el puesto era para un Auxiliar. Pero si el requisito del puesto es la Licenciatura, independientemente del nombre del puesto, entonces el salario que corresponde es el de Licenciado según el Decreto de Salarios Mínimos.

**Salario mínimo:
Salario mínimo de los
guardas de seguridad.**

DAJ-AER-OFP-147-2018

De conformidad con el Decreto de salarios mínimos, la categoría ocupacional que corresponde a los guardas es la de Trabajadores Semicalificados Genéricos, calificación que ha sido definida por el Manual de Perfiles Ocupaciones del Consejo Nacional de Salarios de la siguiente manera: *“Trabajadores Semicalificados (Genéricos). Definición de Título: Son aquellos trabajadores que desempeñan tareas que aunque pueden ser repetitivas implican cierta complejidad, habilidad física, responsabilidad, esfuerzo mental e iniciativa, así como algunos conocimientos específicos; sin embargo la experiencia y conocimiento adquiridos le permiten realizar algunas tareas u ocupaciones de mediana complejidad sin indicaciones específicas... Vigilar y proteger establecimientos de cualquier índole,*

autorizar o no el ingreso y salida de personas y vehículos, detectar posibles focos de incendio o situaciones riesgosas avisar a quien corresponda..."

**Salario mínimo:
Trabajadores
contratados por medio
tiempo o un cuarto de
tiempo.**

DAJ-AER-OFP-266-2018

Si el trabajador es contratado para que realice sus funciones por un cuarto de tiempo, medio tiempo o tres cuartos de tiempo, el salario deberá ser proporcional a las horas laboradas, tomando como base el salario mínimo antes dicho y este dividiéndolo entre la cantidad de horas que se laboren por día.

**Salario mínimo:
Salario mínimo
minimorum.**

DAJ-AER-OFP-120-17

En términos generales, cuando se utiliza la denominación "salario mínimo minimorum", estamos hablando del salario mínimo que puede recibir un trabajador por las labores realizadas. No obstante, el término "salario mínimo minimorum", puede ser entendido también como el salario mínimo de mínimos, es decir, el salario de menor valor económico entre todos los salarios mínimos existentes establecidos por Ley, que en el caso de Costa Rica sería el salario establecido para la trabajadora doméstica, el cual es considerado como el "salario mínimo minimorum" para efectos de ejecutar un embargo de salario de conformidad con el artículo 172 del Código de Trabajo actual.

**Salario mínimo:
Salario mínimo en
labores pesadas,
insalubres o
peligrosas.**

DAJ-AER-OFP-166-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-162-2018

DAJ-AER-OFP-100-2018

Para el sector privado, según nuestra legislación, cuando un trabajador realiza labores que son catalogadas como "pesadas, insalubres o peligrosas" el patrono estará obligada a pagarle un salario mínimo superior, según se lo informó el Departamento de Salarios de este Ministerio en el oficio CNS-DSM-OF-44-2018 del 14 de marzo del 2018, que literalmente le señaló: *"El Decreto de Salarios Mínimos en el artículo 10 menciona: "A los trabajadores que realicen labores ya reconocidas como pesadas, insalubres o peligrosas y las que llegasen a ser determinadas como tales por el organismo competente, se les fijará un salario por hora equivalente a la sexta parte del salario fijado por jornada para el trabajador no calificado."* Lo cual corresponderá a un salario mínimo superior derivado de esa connotación de labor pesada, peligrosa o insalubre, y que no debe confundirse con un plus salarial.

**Salario por comisiones
y salario base más
comisiones.**

DAJ-AER-OFP-185-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-234-2018

DAJ-AER-OFP-145-2018

En principio, se debe partir del hecho que los salarios se encuentran representados, prima facie, por la fijación que expresamente hace el Consejo de Salarios, a través del Decreto de Salarios Mínimos vigente. Sin embargo, en la práctica y con el fin de incentivar algunas gestiones en las empresas, existen trabajadores que se le reconoce un salario -por lo general, superior al mínimo legal- conformado por un "salario base" y comisiones, que vienen a ser estipendios porcentuales en relación con actividades en función de su labor, realizadas por un trabajador.

DAJ-AER-OFP-133-2018

Salario por comisiones:
Distinción entre comisión e incentivo por productividad.
DAJ-AE-334-16

La comisión es una cosa y el rubro de productividad es otra, la primera es un monto porcentual o fijo sobre las ventas que haga el trabajador, mientras que el rubro de productividad depende de cantidades producidas dependiendo de la actividad. No se pueden equiparar solamente para evadir una responsabilidad patronal y perjudicar a los trabajadores.

Salario por comisiones:
Imposibilidad de retener porcentajes a las comisiones.
DAJ-AER-OFP-212-2017

Sobre la retención del porcentaje total por comisiones que aplica el patrono; debemos indicar que el mismo está incumpliendo con el contrato de trabajo, propiamente con la obligación de pagar el salario, entendiéndose ésta como una contraprestación al servicio prestado por el trabajador, es decir, si consideramos que corresponde el pago de la comisión al quedar perfeccionado el negocio de compra-venta entre el vendedor y el cliente, no habría fundamento para que el patrono aplique un porcentaje como retención a las comisiones para pagar a los tres meses y peor aún, el pago se hará solo en el caso de que el cliente mantenga el contrato negociado, dejando al trabajador en total indefensión, por un negocio que concretó meses atrás y del cual ya no es su responsabilidad la continuidad de éste en el tiempo.

Salario por comisiones:
Momento en el que corresponde reconocer las comisiones.
DAJ-AER-OFP-234-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-133-2018
DAJ-AER-OFP-104-2018
DAJ-AER-OFP-318-2017

Una vez perfeccionado el negocio o la reservación, al agente se le debe de pagar la totalidad de la comisión correspondiente dentro del mes en que se realizó dicho negocio. Esto con independencia de si el cliente ha pagado o no el monto correspondiente a la factura o si la venta se vuelve nula. En este sentido una vez ganadas las comisiones, al ser éstas parte del salario, deben ser reportadas por el patrono en las planillas de la C.C.S.S. y de esta forma pagar las cargas correspondientes y por tanto ser tomadas en consideración al momento de recibir el subsidio correspondiente.

Salario por comisiones:
Obligación de garantizar el mínimo legal.
DAJ-AER-OFP-234-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-104-2018

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, de forma tal que si sumados salario base y comisión o solamente la comisión en caso de no existir salario base, es igual al monto indicado como mínimo por el Decreto, el patrono cumple perfectamente, sin importar cuál es el monto acordado para el primero de los rubros. De

DAJ-AER-OfP-167-2017 esta forma si en determinado mes el monto de las comisiones más el salario base son inferiores al salario mínimo de ley, el patrono está en la obligación de ajustar lo que haga falta para que el trabajador reciba ese mínimo legal.

Salario por comisiones:
Obligación de incluir comisiones en el contrato de trabajo.
DAJ-AER-OfP-276-2017

La relación laboral conlleva una serie de derechos y garantías inherentes a los trabajadores y la suscripción, en la mayoría de los casos, de un contrato escrito. Tal cual lo indica el inciso F del artículo 24 del Código de Trabajo, todo contrato debe de contener el sueldo o salario que va a recibir el trabajador, por lo cual al ser la comisión parte del salario esta debe de estipularse en el contrato de trabajo. Las comisiones que se pagan a los vendedores deben de ser incluidas en el contrato de trabajo, ya que las mismas forman parte del salario y este es indispensable que esté en dicha herramienta contractual.

SALARIO ESCOLAR

Distinción del salario escolar en el sector público y privado.
DAJ-AER-OfP-62-2018
Ver además:
DAJ-AER-OfP-024-17

En el sector público el salario escolar lo paga directamente la Administración y es un aumento adicional al salario decretado en forma ordinaria, se diferencia del sector privado, en que, para este último, no se constituye en aumento adicional, sino en un porcentaje que se deduce del salario bruto del trabajador mensualmente, para ser acumulado y entregado al trabajador en el mes de enero de cada año.

Posibilidad de aplicar embargos sobre el salario escolar.
DAJ-AE-003-15

El Tribunal Superior de Trabajo había declarado que, aunque se pague una sola suma anual, conserva su naturaleza salarial. Por ello, el salario escolar debía ser tomado en cuenta para el cálculo de derechos laborales, retención de cargas sociales y fiscales, así como para los embargos. La Procuraduría llegó a concluir que también debía considerarse en el cálculo del subsidio por incapacidad, y los tribunales tienen instrucciones de incluir su monto en las pensiones alimenticias. En conclusión, el salario escolar estará sujeto a las deducciones de la Caja Costarricense de Seguros Social, y de deudas personales (embargos) o cuotas de pensiones alimentarias.

Salario escolar en el sector público:
Cálculo.
DAJ-AER-OfP-238-2017

En integridad del Decreto Número 23907-H, el denominado “Salario Escolar” es un ajuste adicional que se obtiene del total del aumento de salarios por costo de vida, para ser cancelado de manera acumulada al final del mes de enero del año siguiente. Es un “Plus Salarial” que, como se deja ver de su propia regulación, se calcula sobre el salario nominal, englobándose dentro de este concepto toda aquella retribución salarial que percibe el trabajador o servidor por la prestación efectiva del servicio en la Administración Pública.

Salario escolar en el sector público:
Reconocimiento a servidores municipales.

DAJ-AER-OFP-3-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-103-17

DAJ-AER-OFP-024-17

DAJ-AE-168-16

Partiendo de la intención del Gobierno de otorgar el salario escolar para todos los funcionarios públicos, es evidente que en el sector municipal la figura es perfectamente aplicable, pues lo contrario implica una desigualdad en la aplicación del beneficio. Si los sectores adscritos al régimen del Servicio Civil y a la Autoridad Presupuestaria, respectivamente, debieron adoptar medidas legales para el pago efectivo del salario escolar, consideramos que debe suceder igual en las Municipalidades, especialmente tomando en cuenta que éstas tienen una regulación específica para su accionar.

SALONERO

10% de servicio o “propina”:
Correcto tratamiento.

DAJ-AE-212-16

Ver además:

DAJ-AE-076-16

DAJ-AE-069-16

DAJ-AE-108-15

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. 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. 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. 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. Cuando el cliente paga en efectivo, el patrono tiene una semana de tiempo para pagar al trabajador el 10% de servicio que le corresponde. Cuando el cliente pague la propina voluntaria por medio de tarjeta de crédito o débito, el patrono deberá reintegrarla al trabajador en un mes. 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. 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. 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.

- 10% de servicio o “propina”:**
Distribución del 10% de servicio.
DAJ-AER-OFP-074-17
Ver además:
DAJ-AER-OFP-269-2017
- [Salvo] en el caso de las excepciones mencionadas, el 10% siempre deberá entregarse al salonerero que atendió al cliente, por lo cual sería totalmente ilegal, sino es el caso, tomar de su 10 % para entregarlo a otro compañero. Entonces es claro que el pago se debe dar solo a los salonereros o meseros, que sería ilegal distribuirse entre otros trabajadores que no sean éstos, que el pago del 10% corresponderá cuando se ha realizado la actividad, es decir, si ha prestado el servicio, si usted un día o noche no labora, por las razones que sean, no correspondería el pago de ese 10%, todo lo contrario, siempre y cuando labore en cualquier jornada como salonera o mesera, se le deberá entregar el 10% del servicio de las mesas o clientes atendidos.
- 10% de servicio o “propina”:**
Naturaleza jurídica del 10% de servicio.
DAJ-AE-021-15
- El importe conocido popularmente como propina, en la actualidad no recibe esa denominación, sino el de “Servicio 10%” sobre el consumo total de una mesa atendida por un salonerero o salonera. Este cambio se dio con la Ley N° 9116, vigente a partir de diciembre de 2012, que vino a modificar las leyes N° 4946 y 5635. La principal modificación que introdujo la Ley 9116 es señalar, de manera expresa, que el monto recibido por el salonerero correspondiente al Servicio 10% no tiene naturaleza salarial, tal y como se había concebido a partir de resoluciones de la Sala Constitucional y Sala Segunda el antiguo derecho a la propina.
- 10% de servicio o “propina”:**
Obligación de cancelar el salario mínimo más la propina.
DAJ-AE-088-15
Ver además:
DAJ-AER-OFP-074-17
- Las relaciones laborales donde los trabajadores han venido devengando solo la propina del 10% como salario, deben variar conforme a la nueva normativa vigente desde diciembre de 2012, salario mínimo e impuesto del 10%, sin que este último tenga naturaleza salarial, según las conclusiones que se expusieron al principio del presente.
- 10% de servicio o “propina”:**
Obligación de pagar siempre el 10% de servicio.
DAJ-AER-OFP-269-2017
Ver además:
DAJ-AE-232-15
- Si usted realiza funciones de salonera, de conformidad con la ley, tiene derecho a recibir en forma íntegra el 10% de propina, sin que pueda deducirse suma alguna del mismo, ya que es un derecho que se establece para el salonerero por el servicio ofrecido y por el pago que por ese concepto ha realizado el cliente. No tiene naturaleza salarial, y por tanto el patrono no tiene disposición alguna sobre ese porcentaje. Si su Patrono por una cuestión de medida promocional, decide no cobrar ese 10% de Propina, debe correr a riesgo suyo, pero esto no lo releva de su obligación de pagarle a usted y a los otros salonereros ese 10% de Propina, ya que deviene de una obligación legal.

**Elementos que
caracterizan a un
salonero.**

DAJ-AER-OFP-279-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-269-2017

Salonero es el que presta los servicios en la mesa de un restaurante, bar o cualquier establecimiento análogo, entendiéndose que, al menos, se debe cumplir con alguna de las funciones que ahí se describen, las cuales se pueden resumir en: recomendar platillos, toma del pedido a los clientes, y el servicio a las mesas. La norma transcrita nos lleva a considerar, que, si hay otro tipo de funciones referentes al servicio mismo de los clientes en las mesas, siempre estarán dentro de la definición de salonero.

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

**Obligación de contar
con un comedor cerca
de las áreas de
trabajo.**

DAJ-AE-146-15

Ver además:

DAJ-AER-OFP-287-2018

El artículo 296 del Código de Trabajo indica al respecto: “Artículo 296.- Comedores. Patronos deben acondicionarlos. Si, por la índole del trabajo, los trabajadores deben comer en los centros donde prestan los servicios, el patrono deberá instalar locales que sirvan como comedor y los mantendrá en buenas condiciones de limpieza. Además deberán reunir los requisitos de iluminación y ubicación, estar amueblados en forma conveniente y dotados de medios especiales para guardar alimentos, recalentarlos y lavar utensilios.” En concordancia al artículo supra citado se debe estar conforme al ordenamiento jurídico, es decir si no hay lugar para ingerir alimentos estarían contraviniendo la legislación. Ahora bien, si no cuentan con el espacio para ingerir alimentos, y las instalaciones no permiten acondicionarlo; le indicamos que durante el descanso de la jornada fraccionada, el trabajador no se encuentra bajo la dirección del patrono, puede salir de las instalaciones de la empresa y desplazarse donde bien considere, teniendo hasta la posibilidad de retirarse a sus viviendas, toda vez que este lapso de tiempo no es remunerado.

**Obligación de
garantizar seguridad
de los trabajadores en
caso de delincuencia.**

DAJ-AER-OFP-318-2018

La persona empleadora es la responsable de la salud ocupacional en el centro de trabajo, y estos deben de implementar las medidas preventivas necesarias para garantizar espacios de trabajo que garanticen la no vulnerabilidad de las personas trabajadoras ante eventuales acciones violentas dentro de las jornadas laborales, procurando acciones concretas de vigilancia, acompañamientos en grupos de empleados que en bloque se acuerpen y protejan, programar cursos de seguridad laboral, entre otras. La persona trabajadora si va a realizar su trabajo en zonas que pueden ser conflictivas, si bien es cierto no puede negarse a realizar sus labores, el empleador sí está obligado a resguardar la seguridad física de las personas empleadas, buscando disponer de las medidas de seguridad necesarias, sea acudiendo a la protección de la Fuerza Pública, o a la Seguridad Privada, pero no puede seguir poniendo en riesgo la seguridad de sus trabajadores, principalmente ante la posibilidad de que sean agredidos hasta de muerte.

Obligación de proporcionar implementos de protección y seguridad.

DAJ-AER-OFP-166-2018
Ver además:
DAJ-AE-009-15

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). 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). 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).

Prohibición de fumar en los centros de trabajo.

DAJ-AER-OFP-287-2018

De acuerdo a la Ley #9028 y al espíritu que se desprende de su contenido normativo, pareciera que se trató de establecer una prohibición absoluta y total al fumar en los centros de trabajo, con la única excepción de la casa de habitación. Por lo cual, en el hotel no debe de existir un área de fumar para los colaboradores.

Regulación del peso máximo que puede ser transportado manualmente.

DAJ-AE-086-16

El decreto [Nº 11074-TSS] en consulta se emitió a raíz de la ratificación del Convenio No. 127 de la OIT (OIT, 1967). En este decreto, se observan los límites máximos para el transporte manual de carga que se admiten en jóvenes, mujeres y varones trabajadores. Otras de las disposiciones que este decreto señala, es que los trabajadores sometidos al manejo manual de cargas, deben realizarse un examen médico que pruebe su aptitud física para ese trabajo y que dicho examen será realizado de forma gratuita por los servicios médicos de la CCSS, del INS o del Ministerio de Salud. También se indica que, para personas menores de 16 años, queda vedado el manejo manual de cargas, y menciona la utilización de medios físicos adecuados para el transporte de la carga.

SEGURIDAD SOCIAL

Cálculo de cargas sociales.

DAJ-AER-OFP-248-2017
Ver además:
DAJ-AER-OFP-333-2017

Todo rebajo de Cargas Sociales se hace con base en el salario ordinario y extraordinario que se reporta a la CCSS, de modo que, si el trabajador recibió salario por trabajo realizado en tiempo extraordinario o en día feriado, que es justamente donde recibe "...horas extras y las horas dobles..." por tener naturaleza salarial, también debe ser considerado para el rebajo de las cargas sociales.

SERVICIO DOMÉSTICO

Distinción entre el trabajo de niñera y el servicio doméstico.

DAJ-AER-OFP-100-17

En relación con el concepto de la Niñera, debemos indicar que, el mismo no se encuentra regulado de forma específica como sucede con el servicio doméstico, la única distinción que se establece propiamente, se encuentra en el Decreto de Salarios Mínimos, en el cual se clasifica la Niñera en dos tipos: 1- la que realiza las labores de cuidado de niños como partes de las labores del Servicio Doméstico, es decir, el cuidado de niños dentro del hogar de los mismos, y 2- la niñera que realiza el cuidado de menores en su propia casa, es decir, no en el domicilio de los menores. Partiendo de esta división, se establecen dos tipos de salarios mínimos: 1- El de la Servidoras Doméstica. 2- El de la Niñera que realiza el cuidado de menores en su propia casa.

Jornadas ordinarias del servicio doméstico.

DAJ-AER-OFP-145-2017

Ver además:

DAJ-AER-OFP-018-17

La jornada ordinaria efectiva máxima para las servidoras domésticas es de ocho horas diarias en jornada diurna, pudiendo fijarse una jornada diaria de hasta 10 horas máximo, sin las 48 horas semanales.

Regulación laboral del servicio doméstico.

DAJ-AER-OFP-046-17

Es en el Código de Trabajo donde se encuentran lo necesario para iniciar, legalmente, la relación laboral con un servidor doméstico. Queda claro la normativa que regula los derechos y obligaciones de los servidores domésticos y que por ende deberán ser incluidos y respetados al momento en que son contratados. Es decir, para que un contrato de trabajo entre un patrono y un servidor doméstico se encuentre a derecho, la relación laboral, deberá estar regida por cada una de las pautas anteriormente citadas.

Salario del servicio doméstico.

DAJ-AER-OFP-145-2017

Respecto al salario de las servidoras domésticas, debemos indicarle que el mismo está integrado por un monto en efectivo, monto que debe ser indicado por el Decreto de Salarios Mínimos. Además puede estar complementado por el salario en especie, el cual está constituido por los beneficios que reciben estas trabajadoras en la casa de habitación donde laboran, tales como: comida, jabón, agua, habitación, etc. Para determinar el valor porcentual de este rubro, patrono y trabajador deben ponerse de acuerdo, de forma tal que los beneficios que recibe la trabajadora por el hecho de laborar en una casa de habitación estén bien representados por el porcentaje que determinen, el cual, lógicamente, tendrá como base el monto que recibe en efectivo, sea igual o superior al salario mínimo fijado por ley.

Salario del servicio doméstico:

Salario en especie.
DAJ-AER-0FP-020-17

El salario en especie lo conforman todos aquellos beneficios que el patrono le da a su empleado, además del salario en efectivo, como lo son el alimento, enseres de uso personal y eventualmente hasta el alojamiento. La servidora doméstica independientemente de la jornada que labore, requerirá que se le suministren uno o algunos beneficios, pues de no recibirlos, se vería obligada a cubrirlo con su salario, disminuyendo así sus ingresos. Si el salario del servidor doméstico se ha fijado en un monto bastante inferior al resto de las categorías ocupacionales que conforman el Decreto de Salarios Mínimos, es precisamente porque se supone que no debe incurrir en gastos personales que, por realizar su trabajo en una casa de habitación, se supone se los suministra el patrono. Esto nos lleva a inferir que, aun cuando el salario sea convenido entre las partes, y por ende, sea superior al mínimo establecido por ley, el trabajador tendrá derecho a que se le otorguen todos los beneficios para uso personal que requiera en su trabajo, los cuales se tasarán como salario en especie en proporción al monto en efectivo convenido.

Vacaciones en el servicio doméstico.

DAJ-AE-004-17

De conformidad con el artículo 105 inciso d) 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 como mínimo.

Vacaciones en el servicio doméstico:
Días de vacaciones en jornada disminuida.

DAJ-AE-306-16

Al corresponder 15 días de vacaciones [después de] cada 50 semanas de trabajo continuo para el servicio doméstico, según el artículo 105 inciso d) del Código de Trabajo; en este caso como la trabajadora citada labora un día a la semana, para efectos legales la semana laboral es de un día y así los 15 días que corresponden en servicio doméstico cuando cumpla las cincuenta semanas de labores, serían en realidad 1,25 días cada semana, producto que nos da la proporción de la división de 15 días de vacaciones del servicio doméstico, entre los 12 días máximo efectivos de trabajo que tienen dos semanas conforme al artículo 153 transcrito ($15/12 = 1,25$ días), por lo cual corresponden 2,5 días de vacaciones por los 15 días de vacaciones que indica la ley.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas de suspensión:
Suspensión por caso fortuito o fuerza mayor.

DAJ-AE-237-16

Somos del criterio que los supuestos que nos indica en su consulta tales como "(...) Terremoto, Incendio, Inundación, entre otros (...)”, corresponden a causas de fuerza mayor o caso fortuito que devienen con la suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrono y que específicamente se encuentran regulados en el inciso

b) del artículo 74 del Código de Trabajo, sin embargo, para que dicha suspensión sea válida, necesariamente el patrono deberá informar y llevar a cabo el procedimiento de rigor ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo de este Ministerio

Causas de suspensión:
Suspensión por prisión preventiva.

DAJ-AER-OFP-169-2018

La prisión preventiva, es causa de suspensión del contrato de trabajo. Tal suspensión es un elemento jurídico-laboral que hace posible que no haya terminación del contrato ni de 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 total una vez transcurrido el motivo de la suspensión. Ese período de suspensión del contrato no tiene incidencia alguna sobre la continuidad del mismo, por el contrario, el hecho de que durante el término de la suspensión sobrevivan las demás obligaciones para ambas partes de la relación, es producto del “Principio de Continuidad” que caracteriza al contrato y que procura la mayor vigencia de éste.

Suspensiones temporales:
Reposición del tiempo en suspensiones temporales.

DAJ-AE-198-15

Podría tomar la decisión de suspender las labores por el resto del día, es decir enviar a los trabajadores a sus casas, pues el tiempo que duren los trabajadores a la espera del producto en el centro de trabajo corre como tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto debe pagársele el salario. En todo caso, la única forma de que los trabajadores no pierdan el salario después de que se retiran a sus casas, es reponiendo el tiempo no laborado, en la forma y momento que convenga a los intereses, tanto del patrono como de los trabajadores, lo que implica que debe mediar acuerdo y consenso entre ambas partes, pues la reposición generalmente se hace fuera del horario, pero se remunera en forma sencilla, sea, ordinariamente.

Suspensiones temporales:
Suspensión temporal por corte de fluido eléctrico.

DAJ-AER-OFP-156-2017

Ver además:

DAJ-AE-206-16

DAJ-AE-161-15

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 ostensiblemente. En los cortes temporales de energía eléctrica, no media responsabilidad del patrono y lo más importante, su duración no sobrepasará un día. Si existe aviso previo y oportuno de la empresa que suministra el servicio, los patronos en tales circunstancias cumplen simplemente previniendo a los trabajadores que requieren de tal servicio en la ejecución de sus labores, para que no se presenten el día en cuestión, se presenten más tarde de la hora de entrada contratada, o bien, se retiren antes de la hora fijada para la terminación de labores.

Trámite para la suspensión de los contratos:
Obligación de tramitar la suspensión.
 DAJ-AE-276-15
 Ver además:
 DAJ-AE-198-15
 DAJ-AE-194-15

Para la suspensión, corresponde a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo de este Ministerio determinar las causas con el fin de otorgar la autorización debida, pues según los artículos citados, cuando hablamos de causas justas estamos tratando con situaciones que no son ni imputables ni previsibles por el patrono. Fundamentado en lo dicho por el Código de Trabajo, debe solicitar la suspensión del contrato de trabajo ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo de este Ministerio, ella determinará el tiempo y los valores que usted indica para otorgarla o no, mientras tanto, debe pagar al trabajador el salario que le corresponda día a día, advirtiéndolo en ese sentido que si la falta de materia prima es achacable al patrono, no se concedería dicha autorización.

SUSTITUCIÓN PATRONAL

Casos en que opera una sustitución patronal.
 DAJ-AER-OFP-021-17

Cuando opera una sustitución patronal, 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. Al analizar lo que es la sustitución patronal y revisado el asunto que usted expone, no fue una sustitución patronal lo que aconteció, fue simplemente una persona que cerró su negocio; meses después ustedes aparecen en el local y ponen el negocio a funcionar, no existiendo alguna sustitución patronal, pues ustedes no hicieron contrataciones con el personal, razón por la cual, no sería correcto que ustedes deban asumir los pagos del seguro social adeudados por su familiar.

Consecuencias de una sustitución patronal.
 DAJ-AER-OFP-265-2017
 Ver además:
 DAJ-AE-006-17
 DAJ-AE-234-16
 DAJ-AE-129-15

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 puede verse interrumpida en razón de la sustitución, tales como aguinaldo, vacaciones, preaviso, auxilio de cesantía y en este caso la existencia del beneficio de una Asociación Solidarista.

Consecuencias de una sustitución patronal:
Beneficios de convención colectiva en caso de sustitución.

Sin importar quién asuma el carácter de patrono, los trabajadores deben mantener su antigüedad y, todos los derechos que adquirieron durante su relación laboral, que no puede verse interrumpida en razón de la sustitución, tales como aguinaldo, vacaciones, preaviso y auxilio de cesantía. De igual forma los empleados conservan otros beneficios que

DAJ-AER-OPF-182-2017 tienen con la empresa tales como permisos, licencias, descansos, etc. Al haberse presentado la sustitución patronal a partir del enero de 2017, en la que el I.N.S., absorbe su puesto de trabajo, continuando con la antigüedad que usted contaba en Insservicios, además de otros derechos, lo que corresponde es la aplicación de la Convención Colectiva homologada en enero de 2016, por cuanto usted inició como parte de la planilla del I.N.S., hasta ese momento, no estando cubierto por la convención mientras fue funcionario de Insservicios S.A.

TELETRABAJO

Implementación del teletrabajo.

DAJ-AE-179-16

Si una empresa promueve el teletrabajo como una forma de prestar los servicios debe responsabilizarse de establecer las condiciones bajo las cuales se aplicará (jornadas, responsabilidades, obligaciones, resultados, objetivos) y que sus trabajadores las conozcan, para seguridad de todos. Por otro lado, es evidente que, si el trabajador no cuenta con las herramientas necesarias, la empresa deberá correr con esos gastos, pues un trabajador no está obligado a correr con esos gastos, que son una responsabilidad del patrono (artículo 69 inciso d) del Código de Trabajo).

Respetar de derechos laborales en el teletrabajo.

DAJ-AE-163-15

El contrato de teletrabajo no modifica los derechos de los trabajadores, y esto debe garantizarse en el desarrollo del contrato, de manera que los teletrabajadores tienen derecho no solo al salario mínimo, sino a los seguros sociales y riesgos del trabajo, derecho a vacaciones, aguinaldo, feriados, descanso semanal, jornada legal, y todos los derechos que establece la legislación laboral.

TEORÍA DEL ESTADO COMO PATRONO ÚNICO

Traslados entre instituciones: Disfrute de las vacaciones acumuladas en otra institución.

DAJ-AE-247-16

Dado que su persona se acogió a un permiso sin goce de salario para ejercer en su momento un cargo de elección popular, al retornar al Ministerio de Salud, existió con esta Institución una falta de prestación de servicios superiores a cincuenta semanas, indistintamente sean con pago de retribución salarial o no, lo que interrumpió la continuidad del contrato de trabajo para efectos de cómputo y disfrute de las vacaciones. Sin embargo, si usted tiene saldos de vacaciones pendientes en la Municipalidad donde prestó sus servicios durante la licencia sin goce de sueldo, puede solicitar el disfrute de esos períodos en la Institución donde labora actualmente, al menos de lo expuesto por la Procuraduría General de la República.

**Traslados entre
instituciones:**

**Traslado de la
antigüedad del
funcionario.**

DAJ-AE-080-16

Ver además:

DAJ-AER-OFP-314-2018

Es criterio de esta Dirección que se le deberá reconocer la antigüedad que usted ha acumulado en sus años de servicio en todas las instituciones estatales, y no solo la antigüedad acumulada en la última institución para la que laboró; en virtud del principio de Estado único patrono y el principio de continuidad laboral, que cubre a los servidores públicos que laboren para cualquiera de las instituciones del sector público.

TERRITORIALIDAD

**Aplicabilidad de la ley
costarricense:**

**Ejecución de contrato
en territorio
costarricense.**

DAJ-AE-242-15

Los trabajadores que estarían laborando en la actividad de dragado en la construcción del muelle de Moín, por tratarse de labores a realizarse en territorio costarricense, tendrán derecho a ser asegurados con una póliza de riesgos y al pago de las cargas sociales, así como al reconocimiento de todos los demás derechos que tienen todos los trabajadores que laboran dentro de nuestro territorio.

**Consecuencias de la
expatriación.**

DAJ-AE-148-16

Si su persona decide trasladarse a trabajar a Panamá precisamente pasaría a ser un expatriado, pues, partiendo de que es costarricense por nacimiento, pasaría a residir de manera temporal o permanente a otro país del que no es originario. Por lo que, al ejecutar su trabajo en un país distinto a Costa Rica, las normas laborales que se le aplicarán en su caso serán precisamente las panameñas, lo cual es un aspecto importante que debe tener en cuenta al tomar su decisión.

**Principio de
territorialidad.**

DAJ-AER-OFP-344-2017

Cualquier contrato cuya ejecución se lleve a cabo en Costa Rica, deberá ajustarse a las leyes nacionales, esto obedece también a aquél principio de derecho relacionado con la territorialidad, que aplica para los contratos ejecutados en territorio de un Estado, o sea, que se aplica la ley del territorio donde se ejecuta el contrato.

TRABAJADOR CON PROBLEMAS DE ALCOHOLISMO O DROGADICCIÓN

**Aplicación del poder
disciplinario.**

DAJ-AER-OFP-289-2018

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. pero deberá analizarse cada caso en particular.

Tratamiento del trabajador con problemas de alcoholismo o drogadicción.

DAJ-AER-OFP-301-2018

Ver además:

DAJ-AE-215-16

DAJ-AE-259-15

Jurisprudencialmente, el problema se ha manejado basado precisamente en la definición de la OMS al considerar el alcoholismo como una enfermedad. Tanto la Sala Constitucional, como la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, han manifestado que en este particular caso es recomendable que el empleador o la empleadora le brinden una oportunidad para rehabilitarse, antes de proceder a despedirlo o despedirla por ese motivo. Dado que la doctrina señala que esta enfermedad es incurable, pero tratable, los magistrados variaron su criterio, exigiendo eso sí que el trabajador o la trabajadora: a) se encuentre en tratamiento para dejar de beber, o bien; b) quiera someterse voluntariamente a esta clase de rehabilitación.

TRABAJADOR DE CONFIANZA

Caracterización de funcionarios públicos de confianza.

DAJ-AER-OFP-225-2018

Los funcionarios que ocupan puestos de confianza no son considerados trabajadores al servicio del Estado, su nombramiento y remoción es facultad del jerarca, por lo que la duración de la especial relación de empleo que ostentan, se encuentra determinada en el tiempo, a diferencia del resto de funcionarios que ocupan plazas en propiedad. Los nombramientos de estos funcionarios son normalmente por el período de los cuatro años de gobierno, aunque puede ser menor, pero su plazo siempre está condicionado a mantener la “confianza” del Jerarca, y a la finalización natural del período de gobierno.

Caracterización de los trabajadores de confianza en el sector privado.

DAJ-AER-OFP-256-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-243-2018

DAJ-AER-OFP-277-2017

DAJ-AER-OFP-214-2017

DAJ-AE-317-16

En el Código de Trabajo encontramos en lo fundamental dos disposiciones que se refieren a la figura del trabajador de confianza; a saber, los artículos 5 y 143 de dicho cuerpo normativo. Estos artículos contienen disposiciones que son aplicables a los empleados de confianza, que son las personas que a nombre de otro ejercen funciones de dirección o administración, el primero, y el segundo, al excluir a ese tipo de trabajadores, de las limitaciones de la jornada de trabajo. Lo cierto es que el empleado de confianza es aquel que por la responsabilidad que tiene, las delicadas tareas que desempeña y la honradez que para sus funciones se exige, cuenta con fe y apoyo especiales por parte del empresario o de la dirección de la empresa.

TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO

- Aplicación del poder disciplinario:**
Despido por ausencias.
 DAJ-AER-OFP-136-2018
 Ver además:
 DAJ-AE-050-15
- Al no existir justificación o un documento que respalde la razón de no presentarse a laborar después de acudir a la cita médica, daría cabida para la aplicación de una sanción a la trabajadora según corresponde, se deben de considerar los alegatos que pueda tener la trabajadora para no acudir a su trabajo sin contar con ese documento que respalde las ausencias, por cuanto es un hecho que precede un embarazo, y tercero si definitivamente no se puede justificar los dos días consecutivos de ausencias, esto da pie para que el patrono pueda solicitar, ante la Oficina de Inspección de este Ministerio, la debida autorización para el despido de la trabajadora embarazada, por la falta grave que contempla el artículo 81 del Código de Trabajo.
- Aplicación del poder disciplinario:**
Sanciones por faltas a obligaciones laborales.
 DAJ-AER-OFP-331-2017
- La intención del legislador al crear el fuero de protección especial fue, precisamente, proteger a la mujer trabajadora en el momento en que está cumpliendo una de las más importantes misiones encargadas al ser humano: la maternidad. Para ello, necesariamente, se prohíbe el despido durante el embarazo o durante el período de lactancia materna; el cual sólo puede darse si la trabajadora ha incurrido en alguna de las faltas establecidas en el numeral 81 del Código de Trabajo. Pero dicho fuero especial no aplica para las sanciones correspondientes, por faltas cometidas por la trabajadora y las cuales se sancionaron mediante el debido proceso establecido para las mismas. De igual forma la única intervención que tiene La Dirección Nacional de Inspección de este Ministerio, es en cuanto a otorgar el aval para un despido justificado de una persona protegida por un fuero, por lo cual en este caso no es necesario la comunicación a este Ministerio de la sanción otorgada.
- Fuero de protección de trabajadora embarazada.**
 DAJ-AER-OFP-354-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-265-2018
 DAJ-AER-OFP-109-18
 DAJ-AE-005-17
 DAJ-AE-090-16
- La trabajadora embarazada y en periodo de lactancia, tiene una protección especial establecida en los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo. De conformidad con la normativa citada, sería totalmente ilegal dar por terminado un contrato por tiempo indefinido de una trabajadora en estado de embarazo, gozando ésta de toda la protección que indica la ley, salvo que sea por causa justificada, es decir, una falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme a las causales del artículo 81 del Código de cita, siempre y cuando cuente de previo, con la autorización expresa de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo de este Ministerio. En caso de que el patrono infrinja con estas disposiciones, la misma normativa establece la posibilidad de que la trabajadora ilegalmente despedida gestione ante el Juez de Trabajo su reinstalación inmediata en pleno goce de sus derechos. Junto con esta reinstalación, el Juez puede ordenar el pago de los salarios dejados de percibir.

- Fuero de protección:**
Comunicación de embarazo después de informarse cierre de operaciones.
DAJ-AER-OFP-305-2017
- Cuando una empresa va a cerrar sus operaciones, obviamente 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, ni por justa causa. La empresa actuó de manera responsable, cubiertos bajo el principio de buena fe y comunicando con anticipación a los trabajadores el cese o cierre de operaciones de la empresa. Se desprende además de lo descrito que para la fecha de cese de operaciones la empresa no contaba con ningún caso de trabajadora en estado de embarazo. Sin embargo, como el cierre de la empresa es definitivamente inminente, la relación laboral de esa trabajadora, aun cuando comunicado después de su condición de embarazo, no puede echarse atrás, debiendo en tal sentido con la liquidación de sus prestaciones conforme lo explicado en líneas atrás.
- Fuero de protección:**
Comunicación del embarazo durante el preaviso.
DAJ-AER-OFP-151-2018
- Es evidente en el caso en particular que al momento en que la trabajadora, presenta un carné Perinatal emitido por la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S.), ya el período de preaviso se encontraba en proceso, no así la extinción de la relación laboral. En este sentido, se mantenían vigentes todas las condiciones, derechos y obligaciones establecidas en la relación laboral, lo que implica la protección especial que la legislación le puede conceder a una trabajadora embarazada, lo que, en consecuencia, nos lleva a considerar que la comunicación hecha por la trabajadora de su estado de embarazo durante el preaviso, se tiene por bien comunicada, acudiendo a ella de inmediato el Fuero de Protección que inhibe al patrono de despedirla si no es causa justa o lo que es lo mismo por una falta cometida por la trabajadora.
- Fuero de protección:**
Contrato realidad por tiempo indefinido.
DAJ-AER-OFP-265-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-127-2018
DAJ-AER-OFP-273-2017
DAJ-AE-301-16
- Las labores que desempeña son de carácter permanente y esenciales para el vital funcionamiento del centro diurno, por lo que la naturaleza por la que ella fue contratada se mantiene, es por esto que aplicamos lo que indica el artículo 26 del Código de Trabajo, el cual indica que si la naturaleza y materia del trabajo persiste una vez vencido el plazo del contrato definido pasa a ser contrato por plazo indefinido. Como se dijo, el contrato en la realidad, es uno por tiempo indefinido, teniendo la trabajadora toda la protección legal para no ser despedida. En caso que ella incurra en alguna de las causales de justo despido, para proceder a dicha sanción, el patrono tendrá que pedir autorización a la Inspección de Trabajo para despedir, de lo contrario podría ser demandado por la misma Inspección de Trabajo o la trabajadora, y obtener la reinstalación con el pago de salarios caídos e indemnizaciones por el pre y post parto.

Fuero de protección:
Contratos por tiempo
determinado con
trabajadora
embarazada.

DAJ-AER-OFP-118-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-225-2018
DAJ-AER-OFP-092-17
DAJ-AE-049-16

La finalización de la relación entre las partes se dio ante el motivo objetivo y cierto consistente en el cumplimiento del plazo del contrato, concluir de forma distinta iría en contra del ordenamiento jurídico por errónea aplicación de esa norma. Es claro que cuando fue contratada sabía cuándo iniciaba su labor y cuándo terminaba, porque independientemente del estado de la trabajadora, lo cierto es que ésta fue contratada a tiempo definido y, una vez vencido, el plazo concluyó su relación laboral con el patrono, sin que pueda alegar que por su estado de embarazo no se le podía cesar. Como vemos, al tratarse de una trabajadora contratada a plazo fijo, al concluir el plazo no hay un despido en términos legales, sino la finalización natural del contrato, por lo que no cabe la aplicación de la protección legal que en términos normales se le da a este tipo de situaciones de fuero especial en contra del despido.

Readecuación de
funciones:
Modificación de
funciones por estado
de embarazo.
DAJ-AE-052-15

Dado que el cambio pretendido en las funciones de la trabajadora pudieran implicar una disminución de categoría o de salario, el patrono estaría inhibido de hacerlo, salvo que la trabajadora no se viera perjudicada con la modificación de sus condiciones y siempre y cuando dicho cambio sea temporal, de manera que una vez reincorporada a sus funciones después de su embarazo y su licencia, se le reincorpore al cargo ocupado antes, ya que la única justificación de dicho cambio se dio precisamente en su condición de embarazo, pero si ya no se encuentra en esa condición, no habría justificación para mantenerla en el nuevo puesto.

Renuncia de
trabajadora
embarazada:
Inaplicabilidad del
fuero de protección.
DAJ-AER-OFP-040-17

Al haberse dado un acto unilateral de voluntad para ponerle término a la relación de empleo por parte de la trabajadora al presentar su renuncia, lo cual es independiente del estado; no procede aplicar el fuero de protección que indica la ley, no estando obligado el patrono a reinstalar a la trabajadora y, como consecuencia, ni a incluirla en la planilla nuevamente.

Renuncia de
trabajadora
embarazada:
Revocación de
renuncia por condición
de embarazo.
DAJ-AE-291-15

La renuncia es un acto unilateral y voluntario, el cual se puede presentar aun incluso en aquellos casos en que la trabajadora es conocedora, de previo, de su condición de embarazo, y el patrono solo está obligado a pagar el salario durante el tiempo preaviso y a liquidar los conceptos de vacaciones y aguinaldo. En este sentido consideramos que la trabajadora al enterarse de su condición de embarazo, bien podría convenir con su patrono echar marcha atrás a su renuncia y éste voluntariamente así aceptarlo, pero de igual forma podría no aceptarlo y no con ello estaría infringiendo la prohibición de despido, porque de igual forma no está despidiendo.

Solicitud de despido:
**Aval del Ministerio
para despido de
trabajadora
embarazada.**
 DAJ-AER-OFP-136-2018
 Ver además:
 DAJ-AE-050-15

Se prohíbe el despido y cualquier medida discriminatoria durante el embarazo o durante el período de lactancia materna; el cual sólo puede darse si la trabajadora ha incurrido en alguna de las faltas establecidas en el numeral 81 del Código de Trabajo. Para poder ejecutarlo, el patrono, previamente, tendrá que recurrir a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efecto de solicitar la autorización para el despido, demostrando que la destitución se fundamenta en alguna falta grave y no en la gravidez de la trabajadora o en la lactancia. La única participación del Ministerio de Trabajo en este tipo de situaciones es a través de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la que, mediante sus inspectores de trabajo, instruye procedimientos para autorizar o no el despido de una trabajadora en estado de embarazo, por comisión de una falta grave de acuerdo con el artículo 81 del Código de Trabajo.

Solicitud de despido:
**Avocación del
Inspector General de
Trabajo.**
 DAJ-AE-202-16

En el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, según Directriz No. DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante Directriz No. DMT-014-2014, se establece el procedimiento que debe realizar la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo en los casos de despido de trabajadora embarazada, entre otros. Conforme a lo anterior, el procedimiento descrito debe realizarlo la Inspección de Trabajo para el caso de fueros especiales entre ellos despido de trabajadora en estado de embarazo. De ese procedimiento resaltamos que esa Directriz establece que la resolución final debe dictarla el Jefe Regional pertinente, que no tiene impugnación y que agota la vía administrativa. Luego dice, “sin embargo” el Director Nacional e Inspector General de Trabajo, puede avocarse al conocimiento del asunto, lo cual estimamos no es procedente cuando ya se dictó la resolución final.

Solicitud de despido:
**Despido por cierre de
operaciones con aval
del Ministerio.**
 DAJ-AER-OFP-313-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-116-17

La trabajadora en cuestión al momento del cierre puede ser liquidada al igual que el resto de los trabajadores, pero con algunos conceptos de más. Corresponderá el pago del auxilio de cesantía, el preaviso, las vacaciones y el aguinaldo proporcional correspondiente. Además del subsidio correspondiente a la licencia del pre y post parto (sean 4 meses de salario según ordena el artículo 95 del Código de Trabajo) y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido y hasta completar 8 meses de embarazo. No obstante, en virtud de la protección especial a la trabajadora embarazada o en período de lactancia materna, en este caso el Patrono debe solicitar la respectiva autorización a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo de este Ministerio, justificando para tal efecto, los motivos del cierre de operaciones.

Solicitud de despido: Por tratarse de un despido sin responsabilidad patronal, debidamente autorizado por la DNI, la trabajadora en cuestión tiene derecho únicamente al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales al tiempo efectivamente laborado, sin tomar en cuenta los periodos de incapacidad por enfermedad en los que devengó un subsidio y no salario. Siendo que la DNI declaró procedente el despido sin responsabilidad patronal, no existe obligación por parte del patrono de cancelar a la trabajadora ningún monto de subsidio por la licencia de maternidad, entiéndase el pago de la licencia pre y post parto.

Liquidación ante despido sin responsabilidad patronal.
DAJ-AE-265-15

TRABAJADORES DEL MAR

Formas de pago aplicables a los trabajadores del mar.
DAJ-AER-OFP-328-2017

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 163, 177 y 178 del Código de Trabajo, el salario se puede estipular libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo mediante el Decreto de Salarios Mínimos que se emite periódicamente, marco legal que debe ser igualmente respetado al momento de convenir los salarios de los trabajadores del mar. En cuanto a los contratos de trabajadores del mar, se han establecido varias formas de pago, que a continuación se detallan: -Por viaje, cuando el marinero compromete sus servicios por una determinada navegación, fijando un salario que no se modificará aun cuando aquélla se prolongue o se abrevie. -Por mes, cuando el marinero pacta que el salario se abonará a un tanto por mes, en cuyo caso tendría que aplicarse lo dispuesto por nuestra legislación sobre esta forma de pago. -Con participación del beneficio, cuando el salario del marinero depende de los beneficios de la expedición, como ocurre especialmente en los barcos de pesca. -Con participación del flete, cuando se atribuye a los marineros un derecho eventual sobre los beneficios que se obtengan del transporte de las personas o de las mercaderías. -A destajo: El salario “a destajo” es una modalidad de pago, que no guarda relación con la duración de su ejecución, sino que trata, con el producto o resultado de una operación determinada y que debe garantizar a los trabajadores una retribución por lo menos igual a un trabajo de la misma naturaleza y realizado con igual intensidad por un trabajador retribuido por tiempo.

Jornada de los trabajadores del mar.
DAJ-AER-OFP-262-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-260-2018

Desde hace muchos años la Sala Segunda consideró que a los trabajadores del Mar resulta aplicable la jornada especial prevista en el artículo 143 del Código de Trabajo de hasta 12 horas de trabajo por día, que ha sido ratificado en diferentes fallos, llegando a ser uno de los más recientes el voto 2016-1249 de las 09 horas 30 minutos del 07 de octubre del 2016. Por lo expuesto, considera esta Asesoría que los oficiales Guardacostas además de su condición policial, lo cual justifica una jornada diaria de 12 horas, también son trabajadores del mar; aspecto que viene a ratificar sin lugar a dudas que pueden tener una jornada diaria de 12 horas de trabajo como máximo.

Jornada de los trabajadores del mar:
Limitación de salida del centro de trabajo (barco).
DAJ-AER-OFP-260 -2018

Los trabajadores cuando se encuentran ubicados en alta mar no pueden salir del barco a su antojo y, por la misma situación de estar mar adentro, tampoco pueden ir a sus casas o salir a realizar actividades recreativas durante el tiempo de descanso diario de 12 horas, pero, cuando se trata de trabajadores de mar que brindan su servicio en el barco que está atracado en el muelle o cerca del puerto, en una ubicación que permite su salida del barco de manera fácil, no se justifica la limitación de salida de la embarcación. Una prohibición de este tipo, en criterio de esta Asesoría, atenta contra el derecho constitucional de libre tránsito, y podría incluso asimilarse a una privación ilegítima de la libertad, libertad de movimiento u otros similares.

Tipos de trabajadores del mar.
DAJ-AER-OFP-328-2017

Los trabajadores del mar son los que prestan su servicio en una embarcación, bajo la subordinación de su capitán, quien representa al patrono, que es el Armador, quien por lo general es el dueño de la embarcación o empresa. El capitán en este sentido, tiene amplias facultades para establecer la dirección a bordo de la embarcación, es aquel que ejerce el mando directo y que, respecto del armador es un trabajador, [pero] frente a los tripulantes es el representante del armador, por ello los trabajadores del mar tienen la subordinación y el deber de obediencia respecto a él.

VACACIONES

Acumulación de vacaciones.
DAJ-AER-OFP-147-2017

Después de cada cincuenta semanas de labores, el trabajador tiene el derecho a disfrutar las vacaciones en forma completa y al menos dentro de las 15 semanas posteriores a esas cincuenta semanas. La excepción a esa regla es la posibilidad de acumularlas por una sola vez, pero en casos y puestos muy específicos en que la empresa o institución se vea afectada por la ausencia prolongada del trabajador, por el puesto que ocupa, situación que no puede considerarse de aplicación general para todos los trabajadores, porque lo que más bien reflejaría sería falta de una buena administración por parte del patrono y falta de previsión, para hacer que sus trabajadores gocen en tiempo de sus vacaciones completas y sin afectar el servicio.

Adelanto de vacaciones.
DAJ-AE-232-16
Ver además:

La norma no le prohíbe al patrono otorgar el disfrute de las vacaciones en forma anticipada, es decir, antes de cumplidas las cincuenta semanas. No obstante, 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

DAJ-AER-OFP-189-2018 importante tener en cuenta que si el contrato se termina antes de que se
DAJ-AE-203-15 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 de vacaciones:
Adelanto de vacaciones por cierre empresarial.

DAJ-AER-OFP-340-2017
Ver además:
DAJ-AER-OFP-108-17
DAJ-AER-OFP-043-17
DAJ-AE-163-16
DAJ-AE-203-15

Cuando un patrono pretenda dar vacaciones en períodos fijos o determinados durante el año, el trabajador no está obligado a aceptar dicho fraccionamiento, pues, para que éste opere, debe existir acuerdo entre las partes. Es decir, si la empresa tiene la iniciativa de cerrar las actividades durante esas fechas y no hay acuerdo con sus trabajadores, el patrono no puede otorgar vacaciones obligadas, salvo a aquellos trabajadores que coincidentemente hayan cumplido su período en estas fechas. Antes de que un trabajador adquiera su derecho a vacaciones de conformidad con el artículo 155 del Código de Trabajo, el patrono no puede obligar a sus trabajadores a irse de vacaciones.

Cálculo de pago de vacaciones:
Cálculo en salario por comisiones.

DAJ-AER-OFP-145-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-167-2017

De acuerdo con el artículo 157 del mismo cuerpo normativo, el salario a pagar por concepto de vacaciones se calcula con base "...en el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas...durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole." Lo anterior significa que debe sumar los salarios devengados en el período dicho, tomando en consideración los montos recibidos por concepto de comisión, que tienen naturaleza salarial. Una vez sumados todos los salarios, el resultado se divide por el número de meses laborados para obtener el promedio mensual, luego se divide ese resultado por el número de días pagados por mes 30 para obtener el promedio diario y multiplicar éste por el número de días que le corresponde de vacaciones.

Cálculo de vacaciones:
Cálculo en actividades agrícolas y ganaderas.

DAJ-AE-261-16

En el caso de actividades agrícolas, se debe tomar el salario de la última semana laborada (días laborados efectivamente) y se divide entre ese número de días para obtener el salario promedio diario para pagar los días de vacaciones que otorguen.

Coincidencia de días feriados dentro de periodo de vacaciones.

DAJ-AER-OFP-189-2018

En caso de que goce días feriados en el periodo de vacaciones, estos no se deben contar como vacaciones, es decir si usted se va 8 días de vacaciones y hay un feriado entre esos 8 días, se le rebajarán solo 7 días de vacaciones.

- Compensación de vacaciones:**
Posibilidad de compensar vacaciones acumuladas.
DAJ-AE-195-15
- Por el carácter que ostentan las vacaciones en nuestro ordenamiento jurídico, solamente en casos muy calificados es dable recurrir al pago de las mismas, según las hipótesis establecidas en el citado ordinal; siendo la que contiene el inciso c), la que interesa en este estudio, al establecerse allí que es posible la compensación de vacaciones “Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones...”. Para una mayor comprensión de lo dispuesto en ese aparte del artículo 156 del citado cuerpo normativo, es necesario separar los supuestos bajo los cuales debe tenerse en cuenta para el eventual pago de las vacaciones no disfrutadas por el trabajador en su oportunidad: 1.- En primer término, debe enfatizarse que la posibilidad de compensar las vacaciones no constituye una obligación del patrono, ni un derecho del trabajador. 2.- En segundo lugar, debe existir alguna causa que haya justificado el no disfrute de las vacaciones del trabajador en el período correspondiente. 3.- Solamente podrían pagarse las vacaciones las que resulten del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones, por cada cincuenta semanas laboradas. 4.- El pago no puede exceder el equivalente a tres períodos acumulados. 5.- Dicho pago es aplicable si el trabajador no ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.
- Deducción de días disfrutados:**
Deducción del sábado cuando se labora media jornada.
DAJ-AER-OFP-211-2017
Ver además:
DAJ-AER-OFP-221-2017
- Independientemente del tipo de jornada que laboren los trabajadores, sea acumulativa o disminuida, o como en su caso, que laboren hasta mediodía del sábado, igualmente los trabajadores tienen derecho a disfrutar de dos semanas completas, luego de haber laborado cincuenta semanas en forma continua. Ahora bien, tratándose de jornadas acumulativas, como el sábado se tiene como efectivamente laborado para todos los efectos, en el caso de las vacaciones, el sábado se tiene como día completo de vacaciones.
- Derecho a vacaciones:**
Exclusión de periodo de prueba de las 50 semanas de labores continuas.
DAJ-AE-052-16
- El período de prueba se justifica en el tanto éste sirva para que ambas partes, patrono y trabajador, se acomoden en la nueva relación laboral, pero éste es parte de la misma relación laboral, por lo que no se justifica que a los trabajadores se les inhiba de todos sus derechos laborales, que inician desde el momento mismo en que inició la relación laboral, no después del período de prueba. En tal sentido, las cincuenta semanas de labores continuas, que le conceden el derecho a los trabajadores para disfrutar de sus dos semanas de vacaciones, deben contabilizarse desde el primer día de iniciada la relación laboral.
- Derecho a vacaciones:**
Interrupción de vacaciones por
- Siendo las vacaciones un derecho de todo trabajador en el momento en que cumple sus cincuenta semanas de labores continuas, no puede ser negado su derecho al disfrute pleno, salvo que se trate de un trabajador

necesidad de la empresa.

DAJ-AER-OFP-143-2017

insustituible, en cuyo caso podría justificarse el fraccionamiento en dos semanas, o bien la fijación de las dos semanas en las siguientes 15 semanas como máximo, ya que todo patrono nunca debe perjudicar el derecho de sus trabajadores, por intereses de la empresa que no han sido debidamente previstos, como para ser cubiertos por el resto de los trabajadores. Lo que resulta completamente ilegal es que, una vez otorgadas, el patrono pretenda suspenderlas por un trabajo extraordinario. Así también porque las vacaciones no pueden verse interrumpidas, salvo por una incapacidad del trabajador, en cuyo caso es sustituida por ésta.

**Derecho a vacaciones:
Reconocimiento de vacaciones en caso de reinstalación.**

DAJ-AE-196-15

No procede el reconocimiento de los periodos de vacaciones que el trabajador no laboró, en el caso concreto, durante el lapso del despido y su posterior reinstalación, por cuanto estuvo fuera de la institución por más de un año sin percibir salario y durante ese tiempo estuvo ausente la prestación efectiva del servicio, no teniendo fundamento el reconocimiento de periodos de vacaciones, por cuanto no se cumple lo estipulado en el párrafo primero del mencionado artículo 153 del Código de Trabajo.

**Derecho a vacaciones:
Suspensión de disfrute de vacaciones ante licencia con goce salarial.**

DAJ-AE-125-16

El trabajador no se puede ver afectado en el disfrute de las licencias con goce de salario que contempla la Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS por el hecho de encontrarse en su periodo de vacaciones. Siendo lo procedente que el periodo de vacaciones se suspenda, mientras el trabajador disfruta de su licencia y se retome luego de que ésta finalice.

**Derecho a vacaciones:
Vacaciones cuando hay periodos de incapacidad o permisos sin goce salarial.**

DAJ-AER-OFP-274-2017

Ver además:

DAJ-AER-OFP-237-2017

DAJ-AER-OFP-215-2017

DAJ-AE-247-16

DAJ-AE-093-15

Son necesarias “cincuenta semanas de labores continuas” para tener derecho al descanso anual de las dos semanas de vacaciones, de manera que si por motivos de incapacidad no se han laborado efectivamente, el trabajador deberá completar el tiempo de cincuenta semanas de labores sumando las laboradas antes de la incapacidad, con las laboradas después de ella, y hasta que complete las citadas cincuenta semanas tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones, lo que llevará necesariamente a correr la fecha de sus vacaciones para el futuro.

**Días de vacaciones:
Aplicación simultánea
de sanción y
deducción de ausencia
de saldo de
vacaciones.**
DAJ-AE-116-16

El patrono ante el caso de una ausencia injustificada del trabajador tiene la potestad, tanto de proceder con la amonestación por la falta cometida como de rebajar el día del saldo de vacaciones del trabajador, de conformidad con la letra del artículo 160 citado, siempre y cuando se le hubiere pagado al trabajador. Si el trabajador por ejemplo faltó a principio de quincena y el patrono tiene la posibilidad de rebajar ese día de planilla, en este caso no deberá de rebajarlo de vacaciones, pero si el trabajador se ausentó injustificadamente por ejemplo el día 13 del mes, para el patrono sería casi que imposible rebajarlo de la planilla en ese momento, y ahí es donde el artículo 160 del Código de Trabajo lo faculta para rebajarlo de las vacaciones.

**Días de vacaciones:
Deducción de
ausencias injustificadas
del saldo de
vacaciones.**
DAJ-AE-116-16

La legislación nacional permite rebajar del saldo de vacaciones del trabajador las ausencias injustificadas de éste cuando las mismas se le hubieran pagado. Es decir, en el caso de trabajadores con modalidad de pago mensual o modalidad de pago semanal en actividad comercial, supuestos en los cuales se le pagan al trabajador todos los días del mes o de la semana, respectivamente, sin importar que se trate de días hábiles, inhábiles o feriados; al estar todos los días pagados, el patrono tendría derecho de aplicar la letra del artículo 160 citado y proceder a rebajar los días de ausencia injustificada del saldo de vacaciones del trabajador.

**Días de vacaciones:
Días de vacaciones en
jornada disminuida.**
DAJ-AER-OFP-66-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-329-2018
DAJ-AE-045-15

En el caso de la jornada disminuida, igual el trabajador tiene derecho a disfrutar de las dos semanas de vacaciones a razón de 12 días y dos días de descanso, por cuanto así lo dispone el artículo 153 del Código de Trabajo, sin hacer distinción en relación con la jornada que se labore. Lo que varía, por tanto, es la forma en cómo se van a pagar, lo cual se determina por la forma de pago que aplica la empresa y en la producción que el trabajador recibe en su salario, por las horas laboradas por semana.

**Días de vacaciones:
Días de vacaciones
según la modalidad de
pago.**
DAJ-AER-OFP-224-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-189-2018
DAJ-AER-OFP-163-2018
DAJ-AER-OFP-272-2017
DAJ-AER-OFP-131-17

La interpretación más generalizada acoge la idea de que, para efectos de disfrute, la semana contabiliza todos los días de lunes a domingo, pero para efectos de pago de las mismas, "semana" debe entenderse como los días remunerados durante la semana, lo cual es determinado por la forma de pago que se aplique en la empresa. En este sentido, tratándose de trabajadores con salario mensual o quincenal, el período de vacaciones será de doce días hábiles, más los dos días de descanso semanales que en este caso hay que remunerarlos obligatoriamente, por lo que se completan, para efectos de pago, un total de catorce días en esta modalidad de pago. En el caso del pago semanal, como se pagan únicamente los días efectivamente laborados, al otorgar vacaciones se cancelarán solo seis días cada semana, para un total de doce días por período, pero en cuanto al disfrute también deben tomarse como doce días hábiles y dos de descanso, solo que estos dos días no se remuneran.

Documentación del disfrute de vacaciones:

Documentación por medios electrónicos.

DAJ-AE-180-15

No existe una norma expresa que prohíba el uso de los adelantos en sistemas tecnológicos que permitan de mejorar las relaciones laborales, claro está, en tanto éstos no violenten de alguna forma los derechos del trabajador. En conclusión, vemos muy positivo y factible el uso por parte de un patrono de adelantos tecnológicos para para documentar un registro del otorgamiento de vacaciones a un trabajador, o para cualquier otro uso dentro de la relación obrero patronal, pero quedará a criterio de los estrados judiciales su recibo como elemento probatorio en un eventual proceso judicial. Además consideramos que mientras a un trabajador no se le violenten sus derechos laborales, podrá un patrono utilizar todos los recursos tecnológicos que tenga a su alcance para regular las relaciones obrero-patronales.

Fraccionamiento de vacaciones.

DAJ-AER-OFP-329-2018

Ver además:

DAJ-AER-OFP-189-2018

DAJ-AER-OFP-66-2018

DAJ-AER-OFP-344-2017

DAJ-AER-OFP-210-2017

Tomando en cuenta que en la realidad laboral se dan circunstancias especiales que impiden a las empresas prescindir de algunos trabajadores durante un lapso de dos semanas continuas, la ley prevé expresamente las condiciones en que se puede dar el fraccionamiento de vacaciones, en términos totalmente excepcionales. Las vacaciones sólo se pueden fraccionar si se dan los siguientes requisitos: 1) Que exista convenio entre las partes (patrono y trabajador) al respecto, y 2) Que se trate de labores de índole tan especial que no permitan una ausencia muy prolongada del trabajador. Independientemente del tipo de jornada que labore un trabajador, igualmente el trabajador tiene derecho a disfrutar de dos semanas completas, luego de haber laborado cincuenta semanas en forma continua, el fraccionamiento solo es permitido en los casos en que indica la ley y en todo caso si se otorgan individuales solo se computan estos hasta completar las dos semanas.

Liquidación de vacaciones:

Proporcional de los días laborados cuando no completen el mes.

DAJ-AER-OFP-346-2017

En vista de la reiterada jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, esta Dirección Jurídica cambia el criterio que venía sosteniendo hasta la fecha, el cual sólo reconocía el pago de un día de vacaciones por cada mes laborado cuando la relación laboral finalizaba antes de que el trabajador cumpliera las 50 semanas de trabajo continuo con un mismo patrono. En su lugar, se acoge la corriente jurisprudencial de la Sala Segunda para que en lo sucesivo las dependencias de este Ministerio y en especial el Departamento de Relaciones de Trabajo, incluyan en el cálculo de liquidaciones y prestaciones laborales el pago de un 1 día de vacaciones por cada mes completo laborado, así como el cálculo proporcional de vacaciones de los días restantes de antigüedad laboral que no completen un mes, de conformidad con la siguiente formula: (cantidad de días) x (el salario diario) / 30 días.

- Liquidación de vacaciones:**
Cálculo de liquidación de vacaciones.
 DAJ-AE-073-16
 Ver además:
 DAJ-AE-303-16
 DAJ-AE-235-16
- El artículo 157 del Código de Trabajo dice que 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 anteriores, o el tiempo proporcional si no ha llegado a completarlas a razón de un día por mes laborado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 153 del Código citado. Entonces, se suman los salarios de las cincuenta semanas que le han otorgado el derecho a las vacaciones, se divide entre cincuenta, obteniendo el salario semanal, luego este salario semanal se divide entre 6 si le pagan de forma semanal, o entre 7, si le pagan de forma mensual o se trata de actividad comercial, así se obtiene el salario promedio diario y se multiplica por 12 días, o por los días que al momento de finalizar el contrato tuviere derecho.
- Liquidación de vacaciones:**
Pago de vacaciones proporcionales.
 DAJ-AE-294-15
- Tal y como lo dispone el segundo párrafo del artículo 153, si el trabajador no ha cumplido con las cincuenta semanas antes indicadas y la relación laboral se da por finalizada, el patrono tiene la obligación de pagar en la liquidación un día por cada mes laborado después de disfrutado el último período de vacaciones. En este caso, el cálculo no se hace con base en las últimas cincuenta semanas (porque no se han completado), sino con base en las últimas semanas laboradas después del último disfrute y hasta el último día laborado.
- Pago de vacaciones:**
Pago de vacaciones disfrutadas según modalidad de pago.
 DAJ-AER-OFP-361-2018
 Ver además:
 DAJ-AER-OFP-207-2018
 DAJ-AER-OFP-321-2017
 DAJ-AE-235-16
- El pago de las vacaciones se calcula con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios recibidos durante la última semana si se trata de explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas, en el resto de las actividades de los centros de trabajo, contadas a partir del momento en que la persona trabajadora adquiera su derecho al descanso. El pago dependerá asimismo de la forma de pago que aplica el centro de trabajo. Pago semanal: se le deben pagar doce (12) días, porque en esta modalidad no se paga el día de descanso. El cálculo se realiza tomando el salario semanal promedio, dividiéndolo entre 6 y multiplicando el resultado por 12. Pago mensual o quincenal: le corresponden catorce (14) días, porque incluye en el pago los dos días de descanso semanal. El cálculo se realiza tomando el salario mensual promedio dividiéndolo entre 30 y multiplicando el resultado por 14. En el caso de actividades comerciales, aunque la forma de pago sea semanal, para efectos de vacaciones se aplica la siguiente fórmula: se toma el salario semanal promedio dividiéndolo entre 7 y multiplicando el resultado por 14.
- Pago de vacaciones:**
Pago de vacaciones está sujeto a cargas
- De conformidad con lo que establecen los artículos 153 y 157 del Código de Trabajo, lo percibido por concepto de vacaciones es un pago de

sociales y demás deducciones de ley. naturaleza salarial, se debe proceder con las deducciones de seguro social y cualquier otra que dependa del ingreso salarial.

DAJ-AER-OfP-207-2018

Potestad del patrono de señalar época de disfrute de vacaciones.

DAJ-AER-OfP-259-2018

Si bien las vacaciones deben ser otorgadas por el empleador al cumplirse el derecho -sea, al término de las cincuenta semanas de labores- se le otorga a éste un período de quince semanas, con el fin de que pueda organizar su empresa, y no se altere la ejecución de labores ni se afecte el descanso del trabajador. A partir del momento en que el trabajador cumple su derecho, el empleador le debe comunicar la fecha precisa del disfrute y el trabajador estaría obligado a acogerse a la licencia.

Potestad del patrono: Disfrute vacaciones acumuladas durante el preaviso.

DAJ-AE-262-16

Ver además:

DAJ-AE-147-15

Analizada la jurisprudencia supra transcrita, y estando de acuerdo con la misma, especialmente tomando en cuenta que 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. De esta forma, sea el caso de un trabajador despedido al cual la empresa le dio el preaviso o un trabajador que por su renuncia preavisó a su empleador, si este tiene periodos de vacaciones vencidos, el patrono podrá concederle del derecho al disfrute de vacaciones durante el preaviso.

Vacaciones en jornada acumulativa.

DAJ-AE-244-16

Ver además:

DAJ-AE-072-16

DAJ-AE-128-15

La jornada acumulativa, se fundamenta en el artículo 136 del Código de Trabajo, y permite la posibilidad de extender la jornada diurna hasta por diez horas diarias, siempre que no se exceda de 48 horas semanales, lo cual 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. En el caso de la jornada acumulativa, dado que se labora de lunes a viernes, pero el sábado se tiene como efectivamente laborado, se debe incluir en el período de vacaciones para efectos de pago.

Vacaciones profilácticas: Vacaciones profilácticas en el sector privado.

Quien cuenta con una normativa que regula las vacaciones profilácticas por medio de un manual de relaciones laborales es la C.C.S.S., misma que es de aplicación a sus trabajadores, esta regulación no incluye a los profesionales de las ramas indicadas que prestan servicios a centros médicos privados. Esto no significa que un patrono privado tenga impedimento para

DAJ-AE-182-15 implementar disposiciones similares, pero en esencia, se trataría de una liberalidad patronal, dado que aquella regulación es propia de un ente autónomo estatal.

VIÁTICOS

**Casos en los que
procede pago de
gastos de ida y regreso
al trabajo.**

DAJ-AER-OFP-237-2018

Ver además:

DAJ-AE-108-16

El artículo 38 del Código de Trabajo nos dice: *No obstante, cuando el trabajo se desarrolla en un determinado lugar y este es cambiado, de manera que la distancia obligaría al trabajador a desembolsar una mayor cantidad de dinero en pasajes, el patrono indudablemente estaría obligado a reembolsar esos gastos, so pena de incumplir sus deberes patronales gravemente.* Este artículo se refiere al traslado de ida y regreso al trabajo, aunque se aplica también para los casos en el trabajador deba trasladarse a realizar su labor en lugar distinto del centro de trabajo. Esta norma opera en circunstancias muy especiales, dentro de las cuales no está cuando el trabajador conoce de antemano que el empleo debe desarrollarlo en un lugar alejado de su residencia. No obstante, cuando el trabajo se desarrolla en un determinado lugar y este es cambiado, de manera que la distancia obligaría al trabajador a desembolsar una mayor cantidad de dinero en pasajes, el patrono indudablemente estaría obligado a reembolsar esos gastos, so pena de incumplir sus deberes patronales gravemente.

**Modificación del pago
de viáticos:**

**Disminución de monto
de viáticos.**

DAJ-AE-077-15

Si a los trabajadores se les ha reconocido un determinado monto por concepto de viáticos que al mismo tiempo no ha permitido que sus ingresos salariales se vean perjudicados por este tipo de gastos, entonces el patrono se encuentra totalmente inhibido para disminuir estos montos en perjuicio de los ingresos de los trabajadores, quienes en adelante tendrían que tomar de sus salarios para cubrir lo que hiciera falta.

**Modificación del pago
de viáticos:**

**Imposibilidad de
disminuir monto
cuando constituyen
salario.**

DAJ-AER-OFP-052-17

Ver además:

DAJ-AE-109-16

Al revestir el viático diario fijo de naturaleza salarial, éste no puede variarse en detrimento de los trabajadores, por lo tanto, la variación de la tarifa que usted nos indica, resulta ilegal al constituir un *Lus Variandi Abusivo* del Salario, esto sin tomar en cuenta que la disminución es sumamente drástica y el dinero diario que proponen parece insuficiente para cubrir los gastos de alimentación diaria que deben gastar los trabajadores. Por lo que menciona en su nota, consideramos en su caso, que los viáticos son parte del salario, no solo porque son reportados en la planilla de la "Caja ", sino también por cuanto no son sujetos a liquidación, ya que no requieren facturas.

Monto por viáticos:

Al no existir normativa específica para el sector privado, sobre los montos a reconocer por concepto de viáticos, lo que se acostumbra es que las empresas apliquen la misma tabla de viáticos de la Contraloría General de

Fijación del monto a reconocer.

DAJ-AER-OFP-099-17
Ver además:
DAJ-AER-OFP-017-17
DAJ-AE-179-15

la República, pues es una tabla que refleja los estudios del mercado en las diferentes zonas geográficas del país. Se recomienda utilizar la tabla de viáticos citada, pues como se dijo, la misma obedece a estudios de mercado de las diferentes zonas del país, lo cual sugiere más justicia en la asignación de los montos por alimentación y hospedaje.

**Naturaleza jurídica de los viáticos:
Carácter salarial dependerá de condiciones de reconocimiento.**

DAJ-AE-379-16
Ver además:
DAJ-AER-OFP-181-2017
DAJ-AE-240-15
DAJ-AE-170-15

El pago de viáticos puede ser considerado salario o no, dependiendo de las condiciones legales que la empresa ha impuesto a este beneficio, como seguidamente se expone: I. Viáticos Integrados al Salario: Para que este pago adicional sea considerado 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. II. Viáticos Externos al Salario: Los viáticos se considerarán independientes al salario, cuando el trabajador tenga que dar cuentas de su utilización presentando la liquidación correspondiente, y ajustándose a los controles que para este efecto ha dispuesto el patrono, incluyendo el hecho de que tenga que hacer devoluciones o cobrar adicionales, por diferencias probadas entre lo entregado y lo gastado. En este sentido, debe entenderse que los recursos en estos casos están destinados exclusivamente a cumplir con los gastos generados por el traslado y la estadía del trabajador, alejándose de esta forma de la naturaleza propia del salario, cual es la liberalidad en cuanto a disposición y la posibilidad de que mejore la condición económica del trabajador.

**Obligación de pago de viáticos:
Obligación cuando traslados son requeridos en el desempeño de funciones.**

DAJ-AER-OFP-237-2018
Ver además:
DAJ-AER-OFP-114-2018

Existe la obligación patronal de remunerar adicionalmente o compensar pecuniariamente los gastos en que incurra el trabajador con ocasión de la labor que debe realizar fuera del centro de trabajo o de las instalaciones de la empresa. En nuestra legislación, el tema de los viáticos se encuentra poco regulado dentro de las disposiciones vigentes. Sin embargo, el artículo 38 del Código de Trabajo se refiere de la siguiente manera: "Si se contrata al trabajador para servicio o ejecución de obra en lugar distinto al de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, el patrono sufragará diariamente los gastos razonables de ida y retorno, siempre que haya diez o más kilómetros de separación entre ambos sitios." Aunque el numeral transcrito describe una situación de ida y retorno al trabajo, es válido dar una interpretación análoga en los casos en que el trabajador deba viajar a algún sitio lejano del Centro de Trabajo con el fin de llevar a cabo una función propia de su labor, asumiendo el patrono todos los gastos que el traslado genera.