

21 de junio de 2023  
DAJ-AER-OFP-663-23

## CRITERIO GENERAL SOBRE JORNADAS DE TRABAJO

En virtud de que la jornada de trabajo, resulta ser uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como uno de los derechos laborales que presentan recurrentes consultas ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se emite el presente criterio, que contiene los aspectos medulares que tutelan las distintas jornadas de trabajo que mantiene vigentes nuestro ordenamiento jurídico en la actualidad.

La doctrina ha definido la jornada laboral, como el *“número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.”*<sup>1</sup> *“La jornada ordinaria de trabajo es aquella a la que está sujeto el trabajador de manera permanente y obligatoria. A la misma se le imponen límites máximos que no pueden aumentarse, a excepción de los casos en que la Ley lo permita.”*<sup>2</sup>

Es decir, el tiempo en que la persona trabajadora realiza sus funciones de forma obligatoria y continuamente, a cambio del pago de un salario.

La jornada de trabajo no se debe confundir con el horario de trabajo, pues este último comprende la distribución de las horas de servicio en un tiempo dado. En otras palabras, el horario se determina dentro de la jornada, la cual no puede exceder los límites establecidos por Ley.

Sobre los tipos de jornadas, la Constitución Política de Costa Rica establece lo siguiente:

*“ARTICULO 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo,*

---

1 CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, Ediciones Arayú, pag. 442.

2 VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. La Jornada de Trabajo y el descanso semanal, editorial Investigaciones Jurídicas S.A. pág. 13.

21 junio 2023  
DAJ-AER-OFD-663-2023

*estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la Ley.”*

En ese sentido, nuestro Código de Trabajo, en lo que interesa dice:

*“ARTICULO 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que su propia condición no sea insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas...”*

## Tipos de Jornada de Trabajo.

1. La jornada ordinaria diurna: se desarrolla entre las 5:00 a. m. y las 7:00 p. m., pudiéndose laborar de 8 o hasta 10 horas máximo siempre que las condiciones laborales no sean peligrosas ni insalubres (jornada acumulativa). Y por supuesto, que no exceda de las 48 horas semanales que establece el Código de Trabajo.
2. La jornada ordinaria nocturna: está comprendida entre las 7:00 p. m. y las 5:00 a. m., permitiéndose laborar dentro de dicho período un máximo de 6 horas. Que no exceda las 36 horas por semana.
3. La jornada ordinaria mixta: para la cual, si bien no existe una delimitación legal del tiempo o período en que se ejecuta, como sí sucede con la nocturna y la diurna, constituye una mezcla entre estas dos, es decir, se laboran horas que pertenecen a los dos tipos de jornadas anteriores. En ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de 3 horas y media después de las 7:00 p. m. ni antes de las 5:00 a. m., pues si así fuera se convierte en jornada nocturna, para todos los efectos legales. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (que, en principio, es de 7 horas pudiendo extenderse hasta ocho por día de forma excepcional) labora hasta las 10:30 horas de la noche o más, o inicia labores antes de la 1:30 de la mañana, se considera jornada ordinaria nocturna y entonces se tendrá que reducir a 6 horas y el exceso que si se labora más allá constituye jornada extraordinaria.

21 junio 2023  
DAJ-AER-OFP-663-2023

De la normativa transcrita se deduce que existe un límite máximo de horas laborales, lo que implica que las partes puedan pactar laborar un número de horas inferior a éste, pero nunca superior, salvo que se trate de jornada extraordinaria.

Respecto al tiempo de descanso en la jornada diaria, (período para consumir el almuerzo o la cena), la doctrina considera que ese período es 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 suficiente, 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.

## Variaciones a los Tipos de Jornada.

**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 con 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.

No obstante, lo anterior, el autor Francisco de Ferrari señala lo siguiente: *“...no quiere decir que se trate de un descanso que mantiene al trabajador a la orden de la empresa y del que puede disfrutar si el patrono no necesita sus servicios. Si la ley establece el descanso intermedio como necesario para la salud del trabajador, no puede el intérprete sostener que durante el descanso el asalariado queda a la orden del empleador, porque semejante interpretación supondría la derogación de la norma que establece el descanso y su aplicación quedaría librada a la arbitrariedad del patrono.”<sup>1</sup>*

21 junio 2023  
DAJ-AER-OFP-663-2023

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 debido a necesidades de la empresa.

**Jornada Fraccionada (discontinua):** a diferencia de la jornada continua, en esta variación de la jornada de trabajo 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 esta variación, es necesario demostrar que los trabajadores pueden salir del centro de labores, 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. Los trabajadores tienen la posibilidad de ir a sus casas a almorzar si el tiempo de traslado les permite regresar a reanudar sus labores puntualmente.

El principal efecto de este tipo de jornada es que el tiempo de descanso no es remunerado por el patrono.

La jornada se fracciona cuando el tiempo que transcurre entre los dos períodos de labores es tal, que el trabajador se desliga realmente de las actividades de la empresa y puede cumplir sus deberes familiares y otras actividades personales.

Por esa razón se ha considerado que, si el tiempo de descanso no alcanza, esta hora, sea que se pase un minuto de la media hora o más, no puede considerarse como jornada fraccionada, porque en ese tiempo, los trabajadores difícilmente podrían desplazarse a sus hogares o retirarse lejos del centro de trabajo a tomar sus alimentos.

De no darse los supuestos señalados, no procede el fraccionamiento de la jornada, y por lo tanto ésta debe considerarse continúa y el descanso destinado para alimentación deberá ser remunerado, aun cuando sea de una hora.

21 junio 2023  
DAJ-AER-OfP-663-2023

**Jornada Acumulativa:** se fundamenta en el artículo 136 del Código de trabajo, en esta variación se permite la posibilidad de extender la jornada diurna hasta por 10 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 8 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 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 efectivamente laborado al finalizar la jornada semanal.

Se puede inferir de la norma anteriormente citada, que la jornada acumulativa ha sido permitida solamente para la jornada diurna y mixta; pues en este caso se puede exceder el número máximo de horas permitidas (de 8 diarias pasa a 10 horas o en la mixta de 7 horas puede pasar a 8) para compensar las que dejan de trabajarse durante el sexto día (sábado) pero sin aumentar el número de horas que se puede laborar como máximo en forma semanal (cuarenta y ocho).

En síntesis, los límites anteriores pueden ampliarse, de manera tal que en el día la jornada sea de 10 horas y en la jornada mixta se laboren hasta 8 horas, pero igual no deberá excederse de 48 horas semanales, en el tanto las labores no sean peligrosas e insalubres.

En el caso específico de la jornada nocturna, no está autorizada una jornada mayor de las 6 horas diarias y 36 horas semanales.

**Jornada Extraordinaria:** corresponde al trabajo que se ejecute fuera de los límites indicados en el artículo 136 citado; de conformidad con los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo, debe considerarse como jornada extraordinaria y remunerarse como tal, es decir con un 50% más sobre el salario que ordinariamente recibe, queda claro que, no es legalmente procedente el compensar con tiempo libre las horas extras que cumpla un trabajador, ya que nuestra legislación laboral establece que todo tiempo extraordinario laborado deberá remunerarse con un salario correspondiente al número de horas laboradas, más un 50% de ese salario, siendo esta la única forma establecida para reconocer las horas extras laboradas.

21 junio 2023  
DAJ-AER-OFP-663-2023

La jornada extraordinaria (comúnmente llamada “horas extras”) encuentra limitaciones en cuanto a su duración, lo cual supone que debe ser siempre temporal, motivada por una circunstancia especial, excepcional y que procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas, ya que el cumplimiento de horas extras en forma diaria o permanente constituye un abuso que pone en peligro la efectividad del principio de la limitación de la jornada.

Si el patrono 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.

Además, en el artículo 140 citado, se establece que la jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no podrá exceder de 12 horas y se establece como excepción a la regla el que *“por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o las instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando”*.

Lo anterior por regla general, permite a los trabajadores un descanso mínimo entre cada día de trabajo de 12 horas.

En este sentido, de acuerdo con lo expuesto, por regla general, si un trabajador ha estado laborando más horas de las que ordinariamente se le han establecido en su relación laboral, lo legalmente procedente aplicable sería el pago de esas horas extras con un 50% más.

Se supone que dichas horas han sido previamente autorizadas por su jefe inmediato, motivo por el cual, de igual forma deben ser pagadas, máxime si se toma en cuenta que debe haber un presupuesto previamente autorizado para tal efecto.

**Jornada disminuida:** Se refiere a los casos en que, las partes pactan una jornada inferior al máximo legal; en este supuesto, debe quedar claro desde el inicio, si el salario se pagará en proporción al número de horas pactadas, lo que es perfectamente legal, de manera que el valor del salario diario va a estar en

21 junio 2023  
DAJ-AER-OFP-663-2023

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 , con sustento en el salario del trabajador que se trate.

A pesar lo antes señalado, cabe la posibilidad de que las partes, hayan establecido en el contrato de trabajo, una reserva de aumento de horas hasta llegar al límite dispuesto por la norma, sin que deba pagar tiempo extraordinario, es decir, el derecho de elevar dichas horas, lo que se conoce como reserva de horas; a manera de ejemplo, pueden incluir en el contrato de trabajo, una cláusula para pagar el salario correspondiente a 48 horas semanales, pero que le permita al empleado laborar solo 45 horas, a su vez, el patrono se reserva el derecho a futuro, de solicitar al empleado que pase a laborar las 48 horas por semana; el patrono lo podrá aplicar en función de dicha reserva, y el trabajador lo debe respetar sin que exista obligación del patrono de aumentar el salario o pagar jornada extraordinaria, ya que esas 3 horas de más, estaban pagadas desde el inicio de la relación laboral. Pero para ello es necesario que esa reserva quede claramente prescrita en el contrato escrito.

### **Sobre el día de descanso Semanal:**

La doctrina ha definido como día de descanso semanal:

*“Tantas modalidades ofrece el descanso semanal, que una cautela definidora debe limitarse a señalar que es aquel que comprende un reposo mínimo de 24 horas en cada lapso de 7 días consecutivos.”<sup>3</sup>*

Asimismo, de conformidad con el artículo 152 del Código de Trabajo, se tiene como regla general que el descanso semanal es obligatorio, y que se debe otorgar después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo. Cuando se labora este día, el patrono deberá pagar el doble del salario convenido o estipulado.

---

<sup>3</sup> Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Heliasta S.R.L. Tomo I, pág.688.

21 junio 2023  
DAJ-AER-OfP-663-2023

A las 24 horas de descanso semanal recién indicadas, se le deben sumar las últimas 12 horas de descanso del último día laboral de la semana, es decir, el patrono debe respetar un tiempo total de descanso de 36 horas.

## Sobre la Jornada de Excepción.

Algunos trabajadores por sus funciones dentro de la empresa pueden incluirse en el ámbito de **un puesto de confianza**, con todos los derechos y beneficios que esto conlleva, entonces podría decirse que la persona está dentro de las excepciones del artículo 143 del Código de Trabajo, que establece en lo que nos interesa:

*“(...) Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los trabajadores que ocupan puestos de confianza... Sin embargo, estas personas no están obligadas a laborar más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media. (...)”*

La excepción de la norma se refiere a una posibilidad de que estos trabajadores laboren hasta 12 horas diarias, pero no significa que siempre deban tener esa jornada, y en caso de laborarse esas 12 horas, debe concedérseles el descanso de hora y media indicado en el citado artículo. Además, por ser esas 12 horas el límite máximo de horas que permite nuestra legislación, al tenor de lo dispuesto por el artículo 140 del Código citado, los trabajadores aludidos no pueden laborar horas extras, lo que significa que no pueden exceder las 12 horas de trabajo.

## Sobre los Trabajadores de Confianza.

Para llegar a encontrar la naturaleza del tipo de labores de los trabajadores de confianza debemos analizar tanto el aspecto de su realización como sus objetivos.

Respecto de los objetivos, es innegable que tienden a una mayor realización de aquellos que en sí son los de la propia empresa, es decir, que los trabajadores de



21 junio 2023  
DAJ-AER-OFP-663-2023

confianza vienen a ser los instrumentos inmediatos de la realización de los fines de la empresa.

Así podemos decir –conforme a la clasificación del autor mejicano Miguel Cantón Moller– que existe un grupo que ejerce labores de planeación de la política empresarial, dentro del que se encuentran los consejeros, los asesores y los funcionarios ejecutivos del más alto nivel, encargados de fijar también las estrategias generales de la empresa.

El segundo grupo de los trabajadores de confianza puede decirse que lo integran los ejecutores de esas políticas, es decir quienes están directamente al frente del manejo empresarial, independientemente del nombre con que se designe (Gerentes, directores, etc.).

Un tercer grupo puede considerarse dentro de aquellos que ejecutan la supervisión inmediata de los trabajos a que se dedica la empresa; éstos pueden ser técnicos o profesionales, pero su actividad en sí, por ejercerse sobre grupos que no realizan labores concretas y porque se involucran en cierto modo en las labores de organización o de planeación, también cabe considerarlos como trabajadores de confianza.

Otro grupo más lo podemos encontrar en aquellas personas que tienen bajo su responsabilidad los resultados del producto, es decir, de quienes depende la posibilidad de llegar adecuadamente a los mercados, como son los que se refieren a los controles de calidad ya que, como consecuencia, requieren vigilar el cuidado de la maquinaria y el equipo, la conservación de los edificios y otros similares que pudieran afectar los resultados. También deben considerarse dentro de las actividades de naturaleza de confianza quienes tienen a su cargo la vigilancia y la seguridad de las instalaciones, la conservación de las existencias y de los almacenes y en muchos casos inclusive la entrada y salida de personal.

Un último aspecto se refiere al de aquellos trabajadores que por su cercanía con el patrono – y en caso de las empresas, su cercanía al órgano social de dirección– pudieran tener acceso a informaciones sobre políticas o actitudes patronales.

Por su parte, Guillermo Cabanellas<sup>4</sup> nos dice en cuanto a los empleados de confianza:

---

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Pág.433.

21 junio 2023  
DAJ-AER-OfP-663-2023

*"Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen.*

*Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir.*

*Los de confianza difieren de los altos empleados, porque ocupan puestos menos elevados y ejercen pocas atribuciones de dirección; y de los empleados particulares; por no desempeñar éstos tareas donde la lealtad y honradez personal sean tan imprescindibles o puedan causar tales perjuicios."*

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<sup>5</sup>.

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.

Por lo que este tipo de trabajadores, están excluidos de las limitaciones de las jornadas de trabajo, señaladas en los numerales 135 y siguientes del mismo Código ya mencionadas al inicio.

---

<sup>5</sup> Artículo 5- Se considerarán representantes patronales y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.

Artículo 143- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados 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 desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las persona que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, estas personas no están obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de una hora y media.

21 junio 2023  
DAJ-AER-OFP-663-2023

Lo cierto es que el empleado de confianza es aquel que por la responsabilidad que tiene, las delicadas tareas que desempeñan 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.

Respecto al carácter laboral, por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores. Como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, sobre todo por cuanto esa confianza la invierten estos trabajadores en la ejecución de labores y la toma de decisiones se dan bajo su entera responsabilidad, a sabiendas que cuentan con el apoyo irrestricto de su superior.

Para mayor abundamiento en Sentencia 000722-2008 de las 9:50 del 26 de agosto de 2008 la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el que un patrono alega que un trabajador fungió como auditor y por ende era considerado como empleado de confianza, para no aplicarle los límites de las jornadas de trabajo y por ende, no pagarle horas extra; en lo que interesa señala la Sala:

*“... No obstante, el ordinal 143 del Código de Trabajo contempla una excepción a esa regla (salvedad autorizada por el propio texto constitucional), (...) En la contestación se dijo que doña (...) fungió como auditora, por lo que calificaba como empleada de confianza, siendo inexistentes entonces las horas extra pretendidas por cuanto, de conformidad con el numeral 143 del Código de Trabajo, su jornada ordinaria diaria se extendía hasta 12 horas. Sin embargo, en los autos hay abundante prueba documental, confeccionada por la propia demandada, que apunta a que la señora (...) se desempeñó como asistente de auditoría..”*

*“...Este razonamiento resulta plenamente aplicable al subjúdice y permite descartar que un asistente de auditoría sea un empleado de confianza, a los efectos de quedar excluido de la jornada ordinaria de 8 horas diurnas. Es cierto que, en la demanda, la señora (...) manifestó que ella trabajó como auditora para la sociedad accionada, y que ese hecho fue aceptado por (...). en la contestación. Sin embargo, la parte demandada no puede pretender aprovecharse de esa falta de especificidad en que incurrió la accionante en el libelo inicial para desdecirse de la abundante prueba documental de ella emanada que la identifica como una asistente de auditoría, por cuanto una asistente de auditoría es, en el fondo, una auditora, en el sentido de que realiza funciones relacionadas con la auditoría (...)”*

21 junio 2023  
DAJ-AER-OFP-663-2023

Se desprende de lo anterior que, no es solo el hecho que el patrono designe a un empleado como de confianza para que éste se vea obligado a trabajar diariamente hasta 12 horas, sino que deben darse ciertas formalidades para ser calificado como tal.

Algunos patronos disfrazan un simple puesto como de confianza, sin **poder de dirección**, ni un **reconocimiento salarial** por ese puesto, pero tampoco reconocen **horas extras**, alegando el puesto de confianza.

Si un patrono contrata a una persona en un puesto de confianza pero en la realidad las funciones que realiza no son de dirección, y está sujeto a un superior inmediato, pero labora más de las 8 o diez horas diarias, se le deben reconocer éstas como tiempo extraordinario, caso contrario cuando se contrata a un trabajador, en un puesto de confianza que ejerce una función de dirección, de acuerdo a la normativa vigente como administrador, que con su sola presencia, es suficiente para que la empresa realice su cometido.

Para la atención de dudas adicionales sobre la temática, cálculos laborales y demás tópicos referentes a derechos laborales, se informa sobre el servicio de asesoría que tiene habilitado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de salas virtuales de atención, ingresando a un chat en tiempo real. Se detallan las salas según temática y los horarios de atención:

21 junio 2023  
DAJ-AER-OF-663-2023

	<b>Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación</b> <span>Abierto</span>	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 3:45 pm
	<b>Consultas de Casos y Denuncias de Inspección</b> <span>Abierto</span>	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m.
	<b>Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente</b> <span>Abierto</span>	Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm
	<b>Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo</b> <span>Abierto</span>	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm.
	<b>Salarios Mínimos</b> <span>Abierto</span>	Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web del Ministerio a saber: [www.mtss.go.cr](http://www.mtss.go.cr), en la parte inferior derecha se observa una figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace:

<https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Cordialmente,

Fernando Vega Montero  
Asesor

Ana Lucía Cordero Ramírez  
Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación  
Dirección de Asuntos Jurídicos

fvm/alcr  
Archivo