

DAJ-AE-067-12
12 de abril del 2012

Señora.
Elis Gutiérrez Ortega.

Presente.

Estimada Señora:

Con anterioridad a avocarnos a dar respuesta a sus consultas, recibidas en ésta Dirección el día dos de septiembre del año dos mil once, resulta indispensable el analizar los diferentes temas que encuentra relación con cada uno de los puntos consultados, referentes: a las Jornadas Ordinarias Laborales, a la Jornada Extraordinaria, a la Jornada Diferenciada del Guarda Vigilante y el Guarda Dormilón, a las Llegadas Tardías, al Descanso durante la Jornada, a las Formas de terminación de la Relación Laboral, al Pago de Preaviso y al Reconocimiento de Antigüedad.

GENERALIDADES:

I. SOBRE LAS JORNADAS ORDINARIAS LABORALES.

Es procedente iniciar dando en conocimiento que la doctrina ha definido a la **jornada ordinaria de trabajo** como *“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.”*

Dada la obligatoriedad de cumplimiento que el trabajador debe asumir en cada jornada laboral, como regla general, la Ley ha impuesto límites máximos que

no pueden ser excedidos. Es así como el Código de Trabajo¹ 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 por día, así como por semana, siendo que en ningún caso podrán excederse de las cuarenta y ocho horas por semana dentro de una jornada diurna, ni de las treinta y seis horas por semana dentro de una jornada nocturna.

Bajo estos supuestos legales tenemos que:

- 1. La jornada ordinaria diurna** se desarrolla entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, pudiéndose laborar de **ocho o hasta diez horas máximo**.
- 2. La jornada ordinaria nocturna** esta comprendida entre las diecinueve y las cinco horas, permitiéndose laborar dentro de dicho período **solamente seis horas**.
- 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. De tal manera que se considera jornada mixta la que se trabaja antes y después de las diecinueve horas o antes y después de las cinco horas; pero, en ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las diecinueve ni antes de las cinco horas, pues si así fuera se convierte en jornada nocturna, para todos los efectos legales, no pudiendo por su parte superar el máximo de ocho horas diarias permitidas por el artículo 136 del Código de Trabajo. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (que, en principio, es de siete horas) labora hasta las 10:30 horas de la

¹

Artículos 135, 136 y 138 del Código de Trabajo.

Apartado 10133-1000 San José. Telefax: 2222-2612 / 2222-2608 / 22223208

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 seis horas, constituyendo el exceso que se labore más allá una jornada extraordinaria.

II. SOBRE LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

Sumado a la información contenida en el primer punto relativo a las “*Jornadas Ordinarias Laborales*”, resulta indispensable el dar en conocimiento lo referente a la Jornada Extraordinaria.

Sobre el particular debemos referir que las jornadas que sobrepasan los límites establecidos para las jornadas ordinarias, se consideran jornadas extraordinarias; de conformidad con los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo, los cuales disponen en lo conducente que:

“Artículo 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado...”.

“Artículo 140.- La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no puedan sustituirse trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.”.

De acuerdo con las disposiciones precedentes, la jornada extraordinaria también tiene limitaciones en cuanto a su duración, lo cual supone que debe ser siempre **TEMPORAL**, motivada por una circunstancia especial, excepcional, y procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas, ya que el cumplimiento de horas extras en forma diaria o permanente, constituye un abuso que pone en peligro la efectividad del Principio de la Limitación de la Jornada.

Cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se evidencia que la necesidad de la empresa no es excepcional, sino de tipo permanente, por lo que en virtud del Principio aludido, se impone la obligación para el patrono, de aumentar el personal de la empresa con trabajadores que laboren las horas en las cuales se está requiriendo la presencia de aquellos que tienen que aumentar su tiempo ordinario.

Aunado a lo anterior, no omitimos manifestar, que la remuneración de la Jornada Extraordinaria es con un salario correspondiente al número de horas laboradas, más un cincuenta por ciento de ese salario, que es lo que se conoce como "*tiempo y medio*".

III. SOBRE LAS LLEGADAS TARDÍAS.

Respecto del tema de las Llegadas Tardías, es procedente referir en primer término que sobre el particular nuestro Código de Trabajo, es omiso en el tratamiento que debe de darse a las llegadas tardías, razón por la cual debemos de remitirnos al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, el cual debe de encontrarse validamente aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En este sentido, el Reglamento Interno de Trabajo, cumple un papel muy importante, puesto que a partir de la aprobación de éste, 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 se disponen de manera particular.

Resulta procedente referir que en los casos en donde no se cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, debe de tomarse en consideración aspectos tales como que durante el desarrollo de la relación laboral, las partes, patrono y trabajador, se encuentran sujetos a una serie de obligaciones que nacen tanto de la Ley como de lo que las partes hayan pactado al inicio del contrato de trabajo.

A partir del inicio de esa relación laboral, nace lo que se ha denominado como “Poder de Dirección”, el cual refiere al estado de subordinación del trabajador, 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.

Paralelo a éste “Poder de Dirección”, encontramos el “Deber de Obediencia”, el cual le asiste al trabajador. Al respecto, el artículo setenta y uno del Código de Trabajo, consagra en sus incisos a) y b), la obligación del trabajador de obedecer las reglas que el patrono le impone en el centro de trabajo, así como el ejecutar la labor con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, **tiempo** y lugar convenidos.

Bajo la premisa del “Poder de Dirección”, el patrono encuentra la posibilidad de establecer un régimen disciplinario que regule la puntualidad de los

trabajadores en la asistencia al trabajo, lo cual encuentra como finalidad el evitar abusos.

Vale indicar al respecto que solamente con la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, debidamente aprobado por ésta Dirección, se permiten las suspensiones disciplinarias sin goce de salario en los casos de faltas cometidas por los trabajadores; siendo que como ya lo hemos comentado, para los casos de aquellas empresas en donde no se cuenta con el referido instrumento jurídico, lo que procede ante la reincidencia de una misma falta es la amonestación por escrito en forma consecutiva hasta llegar al despido sin responsabilidad patronal.

En las llegadas tardías, la sanción disciplinaria debe irse acentuando y haciendo más drástica en la medida en que las llegadas tardías aumenten, hasta que la repetición, perfila la gravedad cuantitativa justificante del despido.

Es decir, el procedimiento para poder despedir sin responsabilidad patronal a un trabajador por llegadas tardías, es por la vía de calificar la conducta como falta grave, de manera que se pueda aplicar lo dispuesto por el inciso L) del artículo 81 del Código de Trabajo, el cual dispone que:

“Artículo 81.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo...

L) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.”

Sin embargo de lo anterior, para poder llegar a calificar una falta como grave, se deben analizar varios aspectos, especialmente la gravedad cuantitativa (número), la cual opera en aquellas situaciones en que la falta a sancionar no sea en si misma grave. Es decir, cuando una conducta es leve,

necesariamente se requiere la petición 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.

Cuando las llegadas tardías son muy frecuentes, el despido sin responsabilidad patronal puede darse, sin 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 la atención al respecto y procediendo al despido en el tercer mes. Es decir, se puede despedir al trabajador que ha acumulado varias llegadas tardías durante tres meses consecutivos, si durante los dos primeros se le ha amonestado por ese motivo, previniéndolo de que enmiende su conducta.

Aunado a lo anterior, vale referir que el número de llegadas tardías no es trascendental, sino, el incurrir reiteradamente en la falta, haciendo caso omiso de las llamadas de atención, e incurriendo así en irresponsabilidad y falta grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, lo cual tal y como se indicó está sancionado como causal justa de despido en el inciso L) del artículo ochenta y uno del Código de Trabajo.²

Ahora bien, conjugado con lo referido reviste de importancia el hacer acotación a lo indicado en los artículos dieciocho, diecinueve, veinticuatro, ochenta y tres, ciento treinta y siete, y ciento sesenta y dos del Código de Trabajo, de los cuales se puede inferir que si en el tanto el patrono se encuentra en la obligación de cancelar el salario completo al trabajador en la fecha y lugar convenidos, por comprender este la retribución que el patrono debe de pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo; dentro del cual además de establecerse el servicio que debe prestarse, se establece el tiempo de la

² Ver sentencias del Tribunal de Trabajo No. 239 de las 17:40 horas del 16 de octubre de 1983 y la No. 3774 de las 13:40 horas del 02 de octubre de 1978.

jornada de trabajo y las horas en que debe de prestarse éste, generándose para ambas partes la correlativa obligación de lo que se exprese en él; debemos entender entonces que si en el tanto un trabajador se presentó a laborar tarde, el patrono no se encuentra en la obligación de remunerar el tiempo no laborado.

Sumado a lo anterior, resulta menester el indicar que el Código de Trabajo, no consagra una norma expresa en la cual se disponga que si en el tanto el trabajador se presenta tarde a laborar, éste se encuentra impedido para laborar la correspondiente fracción de la jornada; pero a pesar de ello, la única justificación legal que se encuentra al respecto, es que dicha disposición se encuentre contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual consagre que cuando se produzca una llegada tardía superior a quince minutos, contados a partir de la hora de entrada, el trabajador o la trabajadora no debe permanecer laborando durante esa fracción de jornada, la cual se calificará y computará como media ausencia, para efectos de sanción y no pago del salario, caso contrario al no existir este tipo de reglamento, dicha imposición de no permitir al trabajador laborar la correspondiente fracción de la jornada correspondiente, recaería en un acto arbitrario, el cual de conformidad con lo estipulado en el inciso g) del artículo sesenta y nueve, acarrearía que el patrono deba de pagarle al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste hubiere perdido por consecuencia de haberse visto imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

IV. SOBRE EL DESCANSO DURANTE LA JORNADA

Sobre el particular consideramos necesario primero hacer un análisis de las dos modalidades de jornadas que podemos encontrar dentro de las jornadas ordinarias: la continua y la fraccionada.

La jornada continua, se caracteriza por no sufrir interrupciones durante el tiempo dispuesto para la ejecución de labores, de modo que los descansos que se otorgan durante ese lapso deben considerarse también tiempo efectivo de trabajo.

En cuanto al descanso que se le debe conceder al trabajador para alimentación dentro de la jornada continua de trabajo, el Código de Trabajo establece en su artículo 137 lo siguiente:

“Artículo 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.”

De la normativa transcrita podemos concluir que, en una jornada continua de trabajo el patrono está obligado a conceder un descanso mínimo de media hora al trabajador, considerándose ese tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo. Esto quiere decir, que el trabajador durante este tiempo continúa bajo las órdenes del patrono.

Resulta importante referir además que los demás descansos que en la práctica se conceden durante la jornada, para tomar la **MERIENDA O CAFÉ**, no están regulados por nuestra legislación, por lo 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 sus colaboradores, en cuyo caso se podrá suprimir pero sólo a los infractores.

V. SOBRE EL PAGO DE PREAVISO Y EL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

- **EL PREAVISO.**

Es un derecho que se otorga a la parte que se ve afectada por la ruptura del contrato de trabajo de trabajo sin justa causa. Se puede dar en tiempo o en dinero de acuerdo con lo que establece el art. 28 del Código de Trabajo.

Respecto al pago del preaviso, el artículo 28 del Código de Trabajo es claro al indicar que de no otorgarse el periodo correspondiente al mismo, ya fuere por parte del patrono o del trabajador según sea el caso, se debe de pagar una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos estipulados en dicho numeral.

En otras palabras, si la persona es despedida y se le otorga el periodo que por concepto de preaviso le corresponde, este lapso no debe ser cancelado en dinero en efectivo dentro de la liquidación. Se cancelará con el salario ordinario conforme corresponde por el tiempo laborado.

- **EL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.**

Sobre el particular se considera procedente el traer a colación lo que ha sido definido en doctrina por el tratadista Guillermo Cabanellas respecto a la Antigüedad, el cual la ha definido como el: *“Tiempo transcurrido en un empleo o destino”*.

Partiendo del concepto anterior, podemos inferir entonces que el reconocimiento de la antigüedad, sería el reconocimiento que haría el patrono respecto del tiempo que habría transcurrido un trabajador en el empleo.

Consiguiente con lo anterior, es procedente referir que para los efectos de una liquidación; por motivo de un despido injustificado, o por algunas de las causales del artículo 83 del Código de Trabajo, (*despido con responsabilidad patronal*), u otra ajena a la voluntad del trabajador; la antigüedad cobrará relevancia dentro del pago de la cesantía, dado que ésta será reconocida al trabajador dependiendo de la cantidad de años que haya laborado, esto de conformidad con lo estipulado en el artículo 29 del Código de Trabajo.

VI. SOBRE EL CASO EN CONCRETO.

“No se me permitió trabajar la jornada aduciendo que era por llegar tarde y por el tipo de labor que desempeña la empresa”.

1. ¿Es legal esta práctica?

R/- Para dar respuesta a la presente consulta, debemos de atender a lo dispuesto en el punto referente a “Las Llegadas tardías”, dado que de conformidad con lo explicado, debemos de recordar que el Código de Trabajo, no consagra una norma expresa en la cual se disponga que si en el tanto el trabajador se presenta tarde a laborar, éste se encuentra impedido para laborar la correspondiente fracción de la jornada; pero a pesar de ello, la única justificación legal que se encuentra al respecto, es que dicha disposición se encuentre contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual consagre que cuando se produzca una llegada tardía superior a quince minutos, contados a partir de la hora de entrada, el trabajador o la trabajadora no debe permanecer laborando durante esa fracción de jornada, la cual se calificará y

computará como media ausencia, para efectos de sanción y no pago del salario, caso contrario al no existir este tipo de reglamento, dicha imposición de no permitir al trabajador laborar la correspondiente fracción de la jornada, recaería en un acto arbitrario, el cual de conformidad con lo estipulado en el inciso g) del artículo sesenta y nueve, acarrearía que el patrono deba de pagarle al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste hubiere perdido por consecuencia de haberse visto imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

A pesar de lo anterior, y partiendo del supuesto de que además de que nuestro ordenamiento jurídico no contempla norma expresa alguna que regule la materia de las llegadas tardías, así como que la empresa no cuente con un Reglamento Interno de Trabajo debidamente aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; esto no quiere decir que la falta al contrato de trabajo quede impune, ya que como bien hemos visto, ante la falta de reglamento lo que procede ante la reincidencia de una misma falta es la amonestación por escrito en forma consecutiva hasta llegar al despido sin responsabilidad patronal; condición que además de ser sancionatoria, conlleva el no pago del tiempo no efectivamente laborado, dado que el patrono no se encuentra en la obligación de pagar el tiempo que el trabajador no estuvo a su disposición ni ejecutando la labor para la cual se le contrató.

2. De ser ilegal. ¿Qué derechos puedo yo reclamar, tomando en cuenta que mi jornada laboral es de 12 horas, las cuales 8 horas se me pagan ordinarias y 4 extraordinarias?

R/- De conformidad con lo señalado en la respuesta anterior, debemos de indicar que ésta práctica de no permitirle laborar durante la correspondiente

fracción de la jornada por haber llegado tarde al trabajo, resultaría ser ilegal si en el tanto la empresa para la cual labora no cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, debidamente aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el cual se haya establecido expresamente que por consecuencia de una llegada tardía el trabajador no estaría obligado a laborar la correspondiente fracción de la jornada; caso contrario, si dicha disposición no se encuentra contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo, o si la empresa ni siquiera cuenta con un reglamento, la práctica sería totalmente ilegal, lo cual conllevaría a que su persona pueda reclamar el pago del tiempo que el patrono no le permitió laborar por consecuencia de una conducta propia de él, esto de conformidad con lo señalado en el inciso g) del artículo sesenta y nueve del Código de Trabajo.

Sumado a lo anterior, resulta indispensable aclarar que el reclamo que procedería sería el pago del tiempo que el patrono no le permitió laborar; más no así respecto del tiempo en que su persona se presentó tarde a laborar.

Aunado a lo anterior, resulta procedente referirle que si en el tanto su persona, hace el correspondiente reclamo ante su patrono, de conformidad con lo explicado, y éste aún así no conviene en pagar lo que le corresponde, su persona puede hacer valer sus derechos mediante una denuncia ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o ante los Tribunales de Justicia.

“Cuándo un mismo patrono, lo liquida por razones de adecuarse al pago de las horas ordinarias y extraordinarias según lo legal, y lo vuelve a contratar.”

1. ¿Se tiene que dar un tiempo entre el día que termina la relación laboral vieja y el día que inicia la nueva relación laboral?

R/- Con anterioridad a dar respuesta a su consulta, resulta indispensable el referir que si dentro del pago de la “liquidación” se consideraron los rubros de la cesantía y el preaviso, estaríamos ante una verdadera terminación de la relación laboral, caso contrario lo sería cuando dentro del pago de dicha “liquidación”, únicamente se contempló la cesantía, dado que el patrono puede año con año pagar un adelanto de la cesantía, lo cual no refiere que la relación laboral haya finalizado.

Lo anterior, reviste de importancia por cuanto si a su persona se le canceló con la liquidación el preaviso y la cesantía, la relación laboral verdaderamente finalizó, lo cual conllevaría al inicio de una nueva relación laboral distinta de la que se tenía. Resulta importante referir que no se encuentra en nuestro ordenamiento jurídico norma expresa que indique que se deba de otorgar un tiempo prudencial entre la terminación de una relación laboral y el inicio de una nueva relación laboral; por lo que habiendo terminada la relación laboral anterior y pagados todos los extremos laborales correspondientes a dicha relación, el patrono y el trabajador pueden convenir en iniciar una nueva relación laboral distinta a la que se tenía, sin tener que otorgar un tiempo entre una y otra.

Por otra parte, si en el tanto a su persona dentro de la “liquidación” únicamente se le canceló la cesantía, debemos de indicar que dicho pago de la cesantía, no demuestra que la relación laboral haya finalizado, ya que podría constituir un adelanto del pago de la cesantía, práctica que perfectamente es posible para el patrono para que no se le acumulen los años de cesantía; por lo que, más que hablar de una finalización de la relación laboral por haberse pagado la cesantía, lo que realmente opera es la continuidad de la relación laboral, continuidad que no necesita el que se de un tiempo prudencial ya que la relación nunca ha finalizado ni se ha suspendido o interrumpido.

- 2. ¿Si no se dio el tiempo cabe algún reclamo por parte del trabajador en cuanto a la antigüedad y preaviso que no se pagó?**

R/- Si, de acuerdo con lo expuesto en el aparte anterior, si no se le pagó el preaviso, usted mantiene la antigüedad que tenía antes del pago de la cesantía.

Si la empresa quería terminar el contrato e iniciar uno nuevo, debe entonces proceder a pagarle el preaviso compelto.

“Si mi jornada nocturna es de 12 horas, de las cuales 6 se me pagan ordinarias nocturnas, y las otras 6 se me pagan extraordinarias.”

- 1. ¿Cómo se me tienen que pagar las horas si se me convoca a reunión después de y para asistir a la reunión yo tengo que trasladarme desde el punto donde termino mi jornada hasta las oficinas donde se realizará dicha reunión? Ejemplo, salí a las 6:00 de mi jornada de trabajo, y la reunión es a las 7:00 en otro lugar. ¿Esa hora yo la pierdo?**

R/- Si su jornada nocturna es de 6 horas jornada ordinaria nocturna y de 6 horas jornada extraordinaria, y éste ha sido siempre su forma de laborar, debemos referirle que dicha jornada es ilegal, ya que no se puede establecer la jornada extraordinaria de forma fija y permanente, dado que ésta es ocasional.

Conjugado con lo anterior, si su jornada ordinaria nocturna es de 6 horas, lo cual se encuentra ajustado a derecho, y se le convoca a una reunión después de finalizada su jornada, las horas en que su persona permanezca atendiendo

asuntos meramente de la empresa, deberán de ser reconocidos como horas extraordinarias, dado que al encontrarse bajo las ordenes y al servicio de su patrono después de la hora en que termina su jornada de trabajo ordinaria, todas la horas que resulten después de ésta deberán de ser reconocidas como horas extra, esto incluye la hora de traslado al lugar de la reunión.

“En el contrato de trabajo se definió que se trabajaría dos días en jornada diurna, donde se pagarían las 8 horas ordinarias y las 4 horas extraordinarias de cada día, y los dos días siguientes en jornada nocturna, donde se pagarían las primeras 6 horas como ordinarias nocturnas y las otras 6 como extraordinarias nocturnas, descansando el día que sale de la segunda jornada nocturna, y el día siguiente y entrando a laborar el tercer día es decir (2x2x2), trabajando 140 ordinarias, 40 extraordinarias diurnas y 60 extraordinarias nocturnas, en un total de 240 por mes.”

1. ¿Puede el empleado rehusarse a trabajar las horas extraordinarias?

R/- Con antelación a dar respuesta a su consulta, debemos de ser enfáticos en referir que la jornada extraordinaria, no puede ser pactada como fija o permanente dentro del horario regular de cualquier trabajador.

El pacto que menciona deviene contrario al ordenamiento jurídico, dado que como lo hemos indicado no se pueden contemplar las horas extra como permanentes; por lo que su persona únicamente se encuentra en la obligación de laborar las 8 horas de la jornada ordinaria diurna, y las 6 horas de la jornada nocturna, pudiendo rehusarse a laborar las horas extra, salvo si estas no han sido requeridas por una eminente necesidad del patrono o por un

acuerdo motivado entre su persona y el patrono; no pudiendo ser objeto de sanciones y amonestaciones en caso de no laborarlas.

Es procedente resaltar que toda vez que su persona haya laborado horas extraordinarias, aún y a pesar de que estas se hayan pactado en el contrato de trabajo, lo cual deviene ilegal, estas deberán de ser remuneradas como horas extraordinarias, o sea con un 50% más del salario mínimo o del salario pactado.

“En caso de renuncia o despido.”

1. ¿Cómo se tiene que pagar el preaviso si el patrono no exige que el empleado lo trabaje y quiere pagarlo?

R/- Al respecto, es procedente referir que el artículo 28 del Código de Trabajo es claro al indicar que de no otorgarse el periodo correspondiente al preaviso, ya fuere por parte del patrono o del trabajador según sea el caso, se debe de pagar una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos estipulados en dicho numeral los cuales refieren a:

- a) después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, **con un mínimo de una semana** de anticipación.
- b) después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, **con un mínimo de quince días** de anticipación.
- c) Después de un año de trabajo continuo, **con un mínimo de un mes** de anticipación.

“Siendo la jornada de 12 horas”.

1. ¿Cuánto es el tiempo de almuerzo?

R/- De conformidad con el artículo 137 del Código de Trabajo, será de media hora en jornada continua, o sea jornada normal ordinaria.

2. ¿Tiene derecho a tiempo para café?

R/- Resulta importante referir que los demás descansos que en la práctica se conceden durante la jornada, para tomar la **MERIENDA O CAFÉ**, no están regulados por nuestra legislación, por lo 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 sus colaboradores, en cuyo caso se podrá suprimir pero sólo a los infractores.

“Si me pagan un salario mínimo de oficial de seguridad, pero por tener que manejar motocicleta y vehículo para poder desempeñar mi labor.”

1. ¿Está bien que no se me pague más por contar con éste tipo de documento corriendo por cuenta del empleado el estar renovándolos?

R/- Al respecto le indicamos que lo que debe tener presente es que usted nunca puede devengar menos del salario mínimo para su categoría, y que el hecho de que no cuente con vehículo no le disminuye el mínimo legal, pero si la empresa paga un adicional por el vehículo y usted no tiene, entonces no le corresponde ese rubro.

2. ¿Está bien que no se pague por el riesgo al que se expone el trabajador a la hora de desempeñar el trabajo?

R/- Al respecto, debemos referirle que a diferencia de las fuerzas de policía, las cuales encuentran un plus salarial denominado riesgo policial, el cual les es reconocido por la Ley General de Policía, los agentes de seguridad privada no cuentan con éste plus salarial, salvo que así lo quiera reconocer la empresa de manera equivalente, dado que estos se rigen por el Código de Trabajo y no por este tipo de leyes de orden público.

A pesar de lo anterior, debemos de indicar que por tratarse de una relación laboral y por encontrarse amparados por el Código de Trabajo, lo aplicable para estos casos es lo estipulado en el artículo 193 del Código de Trabajo, referente **a la obligación patronal de asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo ante el Instituto Nacional de Seguros**, riesgos de trabajo los cuales comprenden los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada; así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata o indudable de esos accidentes y enfermedades que surjan del trabajo, según lo consagrado en el artículo 195 del Código de Trabajo.

Cordialmente,

Lic. Roberto Pacheco Muñoz.
ASESOR

Licda. Ivania Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA

RPM/ Isr
Ampo 11-C