
DAJ-AE-122-11
03 de mayo de 2011

Señor
Roy Castillo Flores
Grupo Corporativo Nemesis
Presente

Estimado señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día 27 de julio del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio sobre causales de despido con y sin responsabilidad patronal, así como también cómo funcionan los tiempos de comida y los tiempos de café en la tarde y quién debe asumir esos tiempos y por último saber si es posible obtener el Código de Trabajo digitalizado.

Es conveniente antes de emitir nuestro criterio aclarar ciertos conceptos, que consideramos sustanciales y están directamente relacionados con su consulta.

Con el fin de evacuar su consulta de manera clara y precisa, consideramos necesario, hacer mención a los artículos 81 y 85 inciso d) del Código de Trabajo, los cuales establecen lo siguiente:

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

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;*
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo en que se ejecuten los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;*
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a*

la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía de la realización del trabajo;

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.*
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;*
- f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;*
- g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante los días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;*
- h) Cuando el trabajador se deniegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;*
- i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en los causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e), del artículo 72;*
- j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego*

compruebe, o ejecutando su trabajo, en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;

- k) *Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria;*
- l) *Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato*

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.”

“Artículo 85: Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales:

(.....)

d) La propia voluntad del patrono.”

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

Es importante indicarle, que las faltas imputables al trabajador deben ser fehacientemente probadas, toda vez que su concreción es el fundamento substancial del despido; y así mismo debemos aclarar que el plazo legal que tiene el patrono, para gestionar este **despido sin responsabilidad patronal**, es de un mes¹, desde que el

¹ Ver artículo 603 del Código de Trabajo

patrono cuente con la posibilidad real de notificarle la gestión de despido al servidor que piensa despedir.

Caso contrario, si las faltas cometidas por el trabajador no se tipifican dentro de los incisos del artículo 81 supra mencionado, o bien no se pueden probar, el despido del trabajador deberá ser **sin justa causa**, debiendo en este caso pagar los extremos legales correspondientes.

Debe indicarse además que existen una serie de obligaciones, prohibiciones y comportamientos, no reguladas por el artículo 81, dentro de las cuales se pueden mencionar las ausencias, llegadas tardías y abandono de trabajo. Estas conductas a falta de ser reguladas por el Código de Trabajo, para que puedan ser tomadas como faltas disciplinarias, deben ser incluidas en un reglamento Interno de Trabajo, el cual deberá estar debidamente aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio.

Mediante este reglamento dichas acciones serán motivo de sanciones, que a su vez su reincidencia se convertirían en motivos de despido.

Debe indicarse además, que para aplicar cualquier medida de tipo sancionatorio, el trabajador deberá ser sometido a un debido proceso el cual es un requisito fundamental para la validez de la sanción a aplicar. En este debido proceso se le pondrá en conocimiento de la falta que se le imputa y la posible sanción a aplicar, así mismo el trabajador tendrá derecho a una audiencia en la cual podrá exponer sus argumentos y aportar testigos.

De esta forma podemos concluir, que el Código de Trabajo regula en su artículo 81 cada una de las causales que facultan al patrono para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad patronal. Así mismo el artículo 85 del mismo cuerpo normativo, establece la posibilidad del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Por último para regular otras conductas consideradas como faltas y que por ende podrían constituirse en despido, que no son incluidas en los artículos citados, deberán de ser reguladas mediante Reglamento interno de Trabajo debidamente aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio.

Respecto a la segunda consulta de cómo funciona las horas de comida y los tiempos del café en la mañana y en la tarde y si es el patrono o el empleado el que debe asumir ese tiempo, le indicamos lo siguiente.

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.

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 trabajadores no pueden salir de la empresa y se mantienen bajo los 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”.*²

Lo que debe quedar claro con la jornada continua es que el tiempo de descanso es remunerado por lo que el patrono tienen 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.

En cuanto a la jornada de trabajo **FRACCIONADA**, se dice que es cuando el patrono debe conceder como mínimo una hora de descanso, conforme lo ha establecido la jurisprudencia:

“La discontinua o fraccionada, es aquella en la que el trabajo diario se distribuye en dos medias jornadas, frecuentemente iguales, las que se encuentran divididas por un descanso intermedio éste que no se computa en la jornada como tiempo de trabajo efectivo. De ahí que, el descanso entre las dos sesiones de trabajo o medias jornadas, puede ser de una hora o más horas, según la índole de la actividad que se ejecuta y las

² DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol.III, 2da edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1977, Pág. 94.

necesidades de ésta". Sala Segunda de la Corte, N° 8997 de las 9:10 hrs. Del 9 de mayo de 1997.

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. Sin embargo, para que pueda fraccionarse con una hora, la jurisprudencia ha exigido la presencia de algunos elementos tales como: la situación geográfica de la empresa, la existencia cercana de lugares adecuados donde los trabajadores puedan alimentarse, la distancia de los centros donde ellos puedan comprar sus alimentos, precios cómodos al alcance de los trabajadores, etc.

De no darse los supuestos señalados, no procede el fraccionamiento de la jornada, y por lo tanto ésta debe considerarse continua y el descanso destinado alimentación deberá ser remunerado.

Es importante indicar además, que para determinar el fraccionamiento de una jornada, deben tomarse en cuenta factores tales como la situación geográfica de la empresa, la existencia cercana de lugares adecuados donde los trabajadores puedan alimentarse, la distancia de los centros donde ellos puedan comprar sus alimentos, etc.

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.

En razón de todo lo expuesto, llegamos a la conclusión de que:

- 1- En razón de que usted no nos indica en su consulta el tipo de jornada con la que cuenta la empresa, entonces; si es Jornada **CONTINUA** el patrono está obligado a conceder un descanso mínimo de media hora al trabajador, considerándose ese tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo y el trabajador continúa bajo las órdenes del patrono, este tiempo debe ser remunerado. Si es Jornada **FRACCIONADA**, son dos medias jornadas que se encuentran divididas por un descanso intermedio de una hora o más, que no se cuenta como tiempo efectivo de trabajo y el trabajador no se encuentra bajo las órdenes del patrono por lo que puede salir del centro de trabajo ya que el

patrono no remunera ese tiempo; no obstante para que proceda este fraccionamiento, la empresa debe tener las condiciones señaladas anteriormente para su procedencia.

- 2- Independientemente de que se tenga una jornada continua o fraccionada, el período para el descanso debe ser respetado por el patrono; dado que ello no solamente beneficia al trabajador sino también al patrono, quien obtiene un rendimiento mayor de un trabajador que disfruta de su descanso en forma plena.
- 3- En cuanto a los tiempos de café en la mañana y en la tarde, provienen de un gesto totalmente voluntario del patrono, de forma tal que su duración y condiciones son impuestas por él, pero una vez otorgado el beneficio no puede eliminarse salvo a algún trabajador que abuse de él, previo debido proceso para su eliminación.

En lo que respecta a la contratación de nuevos empleados y la forma de pago, le indicamos que el artículo 164³ del Código de Trabajo se refiere a varias formas en que puede pagarse el salario, pero son las modalidades de pago **semanal y mensual** las que más se utilizan en la práctica.

Por su parte, la **modalidad mensual**, es una forma de pago global que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, con las mismas características del pago mensual.

Esta misma situación priva para la **actividad comercial**, ya que de acuerdo con el artículo 152 del Código de Trabajo, en comercio el día de descanso es de pago obligatorio, por lo que se asimila a la modalidad de pago mensual

El **pago semanal** se caracteriza por la remuneración de los días efectivamente laborados, lo que excluye, por definición, los días de descanso semanal y feriados. Por esta razón el pago se hace efectivo, por lo general, los días viernes o sábados de cada semana.

³ **Artículo 164.-** 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 especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

Aunque poco usado y al igual que la forma de pago descrita líneas atrás, **el pago por hora** se caracteriza por la remuneración del tiempo efectivamente laborado, por ende, el pago debe hacerse efectivo al finalizar el día o en su defecto al finalizar la semana.

En consecuencia la forma de pago y las 48 horas laborales a la semana, que su empresa pretende implementar a los diez empleados para el proyecto nuevo, son perfectamente válidas y aplicables, según nuestra legislación laboral.

En cuanto a su última consulta, de si es posible obtener por Internet el Código de Trabajo (archivo digitalizado), le informamos que nosotros no tenemos a disposición ese archivo digitalizado, sin embargo le recomendamos utilizar la página del Sistema Costarricense de Información Jurídica (SINALEVI), donde puede encontrar esa y cualquier otra legislación digitalizada y actualizada. Dentro de poco tiempo nuestro Ministerio contará con una página web actualizada, donde usted podrá encontrar información importante del quehacer laboral y normativa relacionada a la materia, este sitio estará disponible en la dirección www.mtss.go.cr

Cordialmente,

Licda. Rose Mary Thames Sánchez
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Subdirectora

RMTS/zcs
Ampo 1