

Compendio de Criterios Jurídico-Laborales 1999-2010

COSTA RICA



*Red de Asesoría Laboral de Centro América y República Dominicana
REAL CARD*

344.017.286

C837c

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Compendio de criterios jurídicos-laborales 1999-2010 / Ministerio de
Trabajo y Seguridad Social; Asociación de Investigación y Estudios Sociales de
Guatemala. – San José, Costa Rica : MTSS, 2011.
140 p. ; 27 cm.

ISBN 978-9968-40-008-4

1. DERECHO LABORAL – LEGISLACION I. Asociación de
Investigación y Estudios Sociales de Guatemala, coautor. II. Título

Se autoriza la reproducción parcial de este documento
siempre y cuando se cite su fuente. Prohibida su venta.

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

Sandra Pizsk Feinzilber
Ministra de Trabajo y Seguridad Social

Álvaro Sojo Mendieta
Viceministro de Trabajo y Seguridad Social

Comisión de Unificación de Criterios

Dirección de Asuntos Jurídicos
Jimmy Bolaños González, Director
Ivania Barrantes Venegas, Sub Directora
Ana Lucía Cordero Ramírez, Jefa de Asesoría Externa

Dirección de Asuntos Laborales
Eugenio Solano Calderón, Director
Nancy Muñoz Valverde, Jefa del Departamento de Coordinación Técnica
José Joaquín Orozco Sánchez, Jefe del Departamento de Organizaciones Sociales

Dirección Nacional de Inspección
Rodrigo Acuña Montero, Director
Erick Briones Briones, Jefe de la Unidad Legal
Lorena Alfaro Valerio, Asesora Legal de la Unidad Legal

RED DE ASESORÍA LABORAL DE CENTRO AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA – REAL CARD –

Financiado por el Ministerio de Recursos Humanos
y Desarrollo Social (HRSDC) de Canadá,
a través de la Dirección General de Trabajo
y su Programa Internacional para la
Administración Profesional del Sector Laboral (IPPLA)
y ejecutado por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales de Guatemala - ASIES -

Luis Felipe Linares López
Coordinador Regional

Rosa Amelia González Domínguez
Consultora ASIES / REAL CARD

Daniela Rojas González
Coordinadora para Costa Rica y Facilitadora del Proceso

AGRADECIMIENTO

Ana Lucía Blanco Valverde
Asesora de la Señora Ministra

Hannia Hernández González,
Departamento de Administración de Recursos de Información

Ingrid Hidalgo Barboza,
Dirección de Asuntos Jurídicos

Olga Umaña Durán, Ex Directora de Asuntos Jurídicos
y Coordinadora de la Primera Etapa



**COMPENDIO DE CRITERIOS
JURÍDICO-LABORALES
1999-2010**

INDICE

Presentación.	7
Introducción	9
Directriz sobre Unificación de Criterios DMT 001-2011	11
Criterios Jurídico - Laborales 1999-2010	13
Anexos	108
Anexo 1: Lista de Participantes al Taller de Unificación	109
de Criterios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	
Anexo 2: Lista de Participantes al Taller de Estudio del Compendio	110
de Criterios Jurídico - Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, definió como tarea fundamental, para el buen ejercicio de sus responsabilidades, la realización de un acopio ordenado y sistemático, de los diversos criterios técnico jurídicos -atinentes al ámbito laboral- que han sido emitidos a lo interno de esta cartera ministerial.

Para tal efecto, durante el año 2009, se creó una Comisión de Unificación de Criterios integrada por las Direcciones de Asuntos Jurídicos, Asuntos Laborales e Inspección Nacional de Trabajo, la cual a su vez, tomó en consideración el criterio de los coordinadores y asesores legales de todas las regiones del país.

Como punto de partida, se estudiaron los diferentes dictámenes, emitidos por la Dirección de Asuntos Jurídicos, en el periodo 1999-2010, para posteriormente, unificar su aplicación en todas las Direcciones y Oficinas centrales y regionales del Ministerio. Asimismo, se ha previsto un programa de capacitación y difusión de dichos criterios, a partir de la publicación de este compendio.

Mi reconocimiento a todos los funcionarios involucrados en este valioso esfuerzo. En especial a la Lic. Olga Umaña directora inicial de la Comisión, al Vice Ministro Álvaro Sojo quien asumió su coordinación a partir de mayo de este año, a los Directores Lic. Eugenio Solano, Lic. Rodrigo Acuña y Lic. Jimmy Bolaños, así como a la Lic. Ana Lucia Cordero quien fungió como enlace técnico.

Mi especial agradecimiento a la Cooperación Canadiense y a la Red de Asesoría Laboral de Centro América y República Dominicana (REAL CARD) por los recursos puestos a disposición de este proyecto y a la Lic. Daniela Rojas coordinadora nacional del programa, cuyo acompañamiento y esfuerzo fueron de esencial importancia.

San José, Costa Rica. 7 de febrero de 2011.



Sandra Pizsk Feinzilber,
Ministra de Trabajo y Seguridad Social

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El Compendio de Criterios Jurídico-Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica es la culminación de un esfuerzo de muchos años de trabajo de la Dirección de Asuntos Jurídicos. Además, constituye el cierre de un año de estudio y sesiones de trabajo permanentes de la Comisión de Unificación de Criterios (en adelante “la Comisión”) y con el apoyo y facilitación del Proyecto Red de Asesoría Laboral de Centro América y República Dominicana (en adelante “REAL CARD”).

El objetivo principal del Compendio es constituirse en una herramienta de trabajo de acatamiento obligatorio para los y las funcionarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de que la institución disponga criterios unificados y de esa forma brinde mayor seguridad jurídica a las personas usuarias. El Compendio además busca convertirse en un instrumento de estudio e información para personas trabajadoras, empleadoras, jueces y juezas, sindicatos, cámaras, asociaciones solidaristas, cooperativistas, estudiantes y profesionales de todas las ramas afines.

En el año 2009 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social conformó la Comisión y se solicitó al proyecto REAL CARD el apoyo técnico y financiero para el proceso de unificación. En primera instancia se realizó un Taller de Unificación de Criterios los días 9 y 10 de noviembre del 2009, que tomó como base el “Estudio de Integración de Criterios Jurídicos Emitidos por la Dirección de Asuntos Jurídicos desde el año 1999 al año 2007”, elaborado en el año 2007 por la consultora Margarita Vásquez Vásquez, con el apoyo del Proyecto “Cumple y Gana”.

El taller tuvo un gran éxito. De los trescientos cuarenta y dos criterios que contenía el estudio del 2007, se sometieron a revisión de los participantes los ciento sesenta y cuatro temas más controvertidos, de los cuales se encontraron posiciones diversas en aproximadamente ochenta y dos criterios. Los insumos del taller, en conjunto con los restantes ciento setenta y ocho criterios, fueron analizados directamente por la Comisión entre los meses de junio a octubre, en sesiones de trabajo semanales.

A partir del mes de octubre la Dirección de Asuntos Jurídicos entregó un segundo insumo de criterios que contenía el resumen de los dictámenes del año 2008 al 2010, este material incorporó aproximadamente doscientos treinta y siete nuevos criterios, que resumieron más de ochocientos dictámenes y que fueron analizados por la Comisión entre los meses de octubre y noviembre del 2010.

El 17 de noviembre del 2010, un año después del primer taller, se realizó el taller de estudio para la validación del Compendio de Criterios Jurídico-Laborales. En esta actividad nuevamente se plantearon algunas observaciones, las cuales se analizaron en cuatro sesiones de trabajo de la Comisión, donde se incorporó gran parte de las recomendaciones hechas por los grupos de trabajo y se concluyó todo el proceso el 6 de diciembre del mismo año.

La versión final del Compendio contiene la Directriz firmada por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social que hace el documento de acatamiento obligatorio, institucionaliza la Comisión y además, establece un régimen de sanciones por el incumplimiento al acatamiento de la directriz. Adicionalmente, incorpora cuatrocientos doce criterios unificados de los principales temas expuestos por la Dirección de Asuntos Jurídicos desde el año 1999 y hasta el 2010. Los extractos no son copia textual de los pronunciamientos de la citada dirección, sino que son resúmenes que reflejan el trabajo que se desarrolló en los talleres y con la Comisión, y que tiene su sustento en los dictámenes mencionados.

Es importante destacar que de manera permanente las reuniones de la Comisión contaron con la presencia de funcionarios y funcionarias de las direcciones de Inspección, Asuntos Laborales y Asuntos Jurídicos, con el afán de que siempre hubiera participación y se pudiera tomar el criterio y analizar la diversidad de posiciones en cada tema. Adicionalmente, cada una de las sesiones contó con el apoyo y facilitación del proyecto REAL CARD.

DIRECTRIZ
SOBRE
UNIFICACIÓN
DE CRITERIOS

DIRECTRIZ SOBRE UNIFICACION DE CRITERIOS DMT-001-2011

LA MINISTRA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

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

CONSIDERANDO:

1. Que a finales del mes de noviembre de 2009 se creó una Comisión integrada por los titulares subordinados y otros funcionarios de la Dirección de Asuntos Jurídicos, de la Dirección Nacional de Inspección y de la Dirección de Asuntos Laborales, la cual trabajó a lo largo de un año revisando los diversos criterios técnico-jurídicos que a lo interno de esta cartera ministerial han existido referentes a variados temas atinentes al ámbito laboral.
2. Que como resultado de esa labor se logra realizar un acopio ordenado y sistemático de los criterios más importantes que se han emitido en los últimos diez años, el cual fue sometido a un proceso de depuración y consulta, con el propósito de llegar a un consenso respecto al abordaje institucional de los distintos temas laborales tratados.
3. Que es del interés del Despacho Ministerial, que en aras de la seguridad jurídica y la credibilidad institucional, todos los servidores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social conozcan, apliquen y difundan el criterio institucional que en forma oficial y armónica se tiene respecto a los distintos temas laborales propios de la competencia de esta cartera ministerial.
4. Que la unificación de criterios al interior del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social alcanza no sólo la asesoría verbal, telefónica, por correo electrónico y escrita que se ofrece a los usuarios de nuestros servicios, sino también a otro tipo de actividades tales como la capacitación impartida por funcionarios de esta cartera ministerial a trabajadores y empleadores, así como los materiales formativos que emite tanto el propio Ministerio como otras organizaciones que coadyuvan en esa labor de publicar folletos, trípticos y otros materiales en distintos formatos.
5. Que para tal efecto se hace necesario emitir una serie de instrucciones que obligatoriamente todos los y las funcionarios(as) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deben seguir para establecer y mantener una misma posición institucional, así como para permitir la debida y oportuna divulgación, aplicación y actualización de la unificación de criterios.

POR TANTO: EMITE LA SIGUIENTE DIRECTRIZ

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

Artículo 2. – Alcance. La unificación de criterios al interior del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que se establece en la presente directriz, alcanza no sólo la asesoría verbal, telefónica, por correo electrónico y escrita que se ofrece a los usuarios de nuestros servicios, sino también a otro tipo de actividades tales como la capacitación impartida por funcionarios de esta cartera ministerial a trabajadores y empleadores, así como los materiales formativos que emite tanto el propio Ministerio como otras organizaciones que coadyuvan en esa labor de publicar folletos, trípticos y otros materiales en distintos formatos.

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

La Dirección de Asuntos Jurídicos será la responsable de realizar los ajustes al Compendio de Criterios Jurídico – Laborales, así como de informar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la Unidad de Administración de Recursos de Información de la Oficialía Mayor y Dirección Administrativa, para que los mismos se incorporen al Compendio así como en el sitio web, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su recepción.

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

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

Artículo 6.- Rige a partir de su publicación.

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

Sandra Pizsk Feinzilber, Ministra de Trabajo y Seguridad Social.—1 vez.—



Sandra Pizsk Feinzilber,
Ministra de Trabajo y Seguridad Social

CRITERIOS JURÍDICO - LABORALES 1999 - 2010

DAJ-AE-006-2008

Abandono de labores.

El abandono de trabajo se puede ver de dos maneras, una cuando la persona trabajadora se aleja físicamente del lugar donde presta sus servicios, y la segunda cuando no se retira de su lugar de trabajo, pero hace abandono de las tareas que se le han asignado.

DAJ-AE-136-2008

Acoso laboral. Mobbing.

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

DAJ-AE-595-2006

Acoso laboral. Mobbing. Denuncia.

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

Ver además DAJ-AE-173-2006, DAJ-AE-121-04 y DAJ-AE-421-06

DAJ-AE-021-2004

Aguinaldo.

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

DAJ-AE-164-2006

Aguinaldo. Incapacidad.

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

DAJ-AE-020-2009

Aguinaldo. Incentivo sindical.

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

DAJ-AE-346-2008

Aguinaldo. Licencia por maternidad.

El monto que corresponda al pago de dicha licencia es el equivalente al salario de la trabajadora que será cubierto el 50% por el patrono y el restante 50% por la Caja Costarricense del Seguro Social. Lo anterior implica que para efectos de calcular el aguinaldo deberá procederse como si la trabajadora hubiera recibido la totalidad del salario de parte de su patrono durante la incapacidad, de manera que el patrono es el que debe cancelar el 100% de la suma que corresponda por concepto de aguinaldo. Se calcula sumando los salarios recibidos (salarios ordinarios y extraordinarios) del 1° de diciembre del año anterior, hasta el 30 de noviembre, o hasta el tiempo que se trabaje, dividiendo el monto obtenido entre 12. Para este cálculo no se toma en cuenta el período que la trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad durante el embarazo, por cuanto no recibió salario sino un "subsidio". No sucede así cuando se trata de la licencia por maternidad (pre y postparto), pues las sumas percibida durante ese periodo sí se tienen como salario para todos los efectos legales, inclusive para el pago de otros derechos, tales como: preaviso, auxilio cesantía y vacaciones, etc.

DAJ-AE-117-2005

Aguinaldo. Permiso sin goce de salario.

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

DAJ-AE-023-2010

Aguinaldo. Plazo para pago.

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

DAJ-AE-206-2006

Aguinaldo. Salario en especie.

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

DAJ-AE-310-2004

Asociaciones Cooperativas.

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

DAJ-AE-020-2003

Asociaciones Solidaristas.

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

DAJ-AE-131-2003

Asociaciones Solidaristas.

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

DAJ-AE-246-2006

Asociaciones Solidaristas.

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

DAJ-AE-818-2006

Asociaciones Solidaristas.

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

DAJ-AE-063-2008

Asociaciones Solidaristas. Afiliación.

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

DAJ-AE-078-2002

Asociaciones Solidaristas. Ahorros personales.

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

DAJ-AE-239-2008

Asociaciones Solidaristas. Aporte patronal. Fondo de capitalización laboral.

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

DAJ-AE-094-2008

Asociaciones Solidaristas. Aporte patronal.

El asociado tiene derecho a recibir los ahorros, el aporte patronal y los rendimientos que dichos conceptos hayan generado, en razón de haber finalizado su relación laboral, por causa de una pensión sea por invalidez o vejez. Para ello la Asociación cuenta con un plazo no mayor a los 15 días, para llevar a cabo la entrega, los cuales se cuentan a partir del momento en que se dio por terminada la relación laboral. Sobre la posibilidad de aceptar una nueva afiliación de ese ex trabajador (que tendría la calidad de pensionado) la misma no es posible, de conformidad con lo que establece el artículo 5 de la Ley de Asociaciones Solidaristas; por el solo hecho de no ser ya trabajador de la institución, ya no tiene el derecho a afiliarse libremente a la Asociación, salvo que fuera recontratado por la misma.

DAJ-AE-139-2009

Asociaciones Solidaristas. Aporte patronal.

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

DAJ-AE-180-2008

Asociaciones Solidaristas. Aporte patronal.

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

DAJ-AE-084-2010

Asociaciones Solidaristas. Aporte patronal.

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

DAJ-AE-152-2008

Asociaciones Solidaristas. Aporte patronal. Estado.

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

Ver además DAJ-AE-093-2008, DAJ-AE-122-2008, DAJ-AE-144-2008.

DAJ-AE-103-2008

Asociaciones Solidaristas. Aporte patronal. Renuncia.

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

DAJ-AE-123-2008

Asociaciones Solidaristas. Asamblea General.

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

DAJ-AE-160-2003

Asociaciones Solidaristas. Deducciones.

De acuerdo con las estipulaciones de la Ley de Asociaciones Solidaristas, la primera obligación que debe cubrir la Asociación, antes de repartir cualquier remanente, es la entrega de la cuota patronal, los ahorros personales, y los rendimientos correspondientes, pero en ninguna norma se establece una autorización para rebajar de esos conceptos, lo correspondiente a pérdidas de la Asociación. Por tanto, la obligación de la Asociación Solidarista es la de entregar en forma completa, tanto la cuota patronal, como los ahorros personales y sus rendimientos, sin aplicarle a los

mismos rebajo alguno, por pérdidas sufridas por malas inversiones de la Asociación, salvo los rebajos que autoriza la ley para hacer respecto de saldos y obligaciones que el asociado tenga con la Asociación. Esto por cuanto la ley no establece responsabilidad solidaria de los asociados, ni durante el funcionamiento normal de la Asociación ni durante el período de liquidación o disolución, salvo para los directores.

DAJ-AE-449-2006

Asociaciones Solidaristas. Deducciones.

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

DAJ-AE-627-2006

Asociaciones Solidaristas. Dietas.

De conformidad con la prohibición establecida por el artículo 54 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, se considera ilegal el pago de remuneración alguna a los miembros de la Junta Directiva y de la fiscalía de una Asociación, llámese éste salario o dieta. *Ver además DAJ-AE-484-05.*

DAJ-AE-080-2010

Asociaciones Solidaristas. Disolución.

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

DAJ-AE-073-2010

Asociaciones Solidaristas. Dividendos.

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

DAJ-AE-073-2008

Asociaciones Solidaristas. Dividendos. Excedentes.

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

DAJ-AE-027-2009

Asociaciones Solidaristas. Excedentes.

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

DAJ-AE-507-2006

Asociaciones Solidaristas. Fallecimiento del afiliado.

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

DAJ-AE-176-2008

Asociaciones Solidaristas. Fallecimiento del afiliado.

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

DAJ-AE-149-2008

Asociaciones Solidaristas. Fiscales.

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

DAJ-AE-060-2004

Asociaciones Solidaristas. Fiscales.

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

DAJ-AE-115-2008 BIS

Asociaciones Solidaristas. Fondo de mutualidad.

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

DAJ-AE-145-2008

Asociaciones Solidaristas. Inscripción.

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

DAJ-AE-191-2009

Asociaciones Solidaristas. Junta Directiva.

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

DAJ-AE-525-2006

Asociaciones Solidaristas. Ley de Protección al Trabajador.

Las Asociaciones Solidaristas son organizaciones que nacieron con el fin primordial de procurar la justicia, la paz social, la armonía obrero-patronal, el desarrollo integral de sus asociados y administrar los recursos destinados a la cesantía y para hacer de ésta un derecho real. El artículo 8 de la Ley de Protección al Trabajador (LPT) establece que los aportes realizados por patronos a asociaciones solidaristas, se considerarán realizados en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 3 de la misma ley y que cuando los aportes patronales sean 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. Cuando las asociaciones solidaristas reciben un aporte patronal del 3%, la administración de la cesantía pasa a ser nula y desde ese punto de vista, existe una imposibilidad material para cumplir con los fines de la asociación, por lo que de acuerdo con el artículo 56 de la Ley 6970, recae en causal de disolución.

Ver además DAJ-AE-229-2006.

DAJ-AE-008-2010

Asociaciones Solidaristas. Persona empleadora. Empresas.

En donde se presenta la posibilidad de reunir, en una sola Asociación Solidarista a varias empresas con diferentes razones sociales, debe existir un elemento unificador entre ellas que permita su funcionamiento sin menoscabar los derechos de los afiliados, o sin imponer diferencias entre unos y otros. La unificación invocada, debe provenir del vínculo patronal, o sea, que debe tratarse de empresas que cuentan con un mismo patrono, o una misma organización. De no ser así, nos encontramos ante Organizaciones Solidaristas con diferentes porcentajes de aporte patronal, diferentes riesgos y diferencias entre unos y otros afiliados, lo cual en última instancia no es conveniente para el funcionamiento de esas organizaciones, ni permitiría el cumplimiento de sus fines y objetivos en las mismas condiciones para todos.

DAJ-AE-031-2004

Asociaciones Solidaristas. Persona empleadora. Empresas.

La Ley de Asociaciones Solidaristas es omisa en cuanto a la posibilidad de que empleados de diferentes empresas formen parte de una misma Asociación Solidarista, pero el Ministerio de Trabajo ha tenido el criterio reiterado, en el sentido de que la posibilidad de que se constituyan Asociaciones Solidaristas de empleados de varias empresas con diferentes razones sociales, depende de la unidad empresarial que exista entre ellas, de manera que exista un mismo aporte patronal, o sea que las empresas sean de un mismo patrono o grupo corporativo; aspecto que deben demostrar fehacientemente ante el Departamento de Organizaciones Sociales, mediante certificación notarial o del Registro Nacional, con la finalidad de que no se den diferencias y mucho menos peligros inminentes entre los trabajadores de una y otra empresa, y, que su funcionamiento en definitiva, no tienda a menoscabar los derechos de los afiliados, o imponga diferencias entre unos y otros.

DAJ-AE-006-2001

Asociaciones Solidaristas. Persona trabajadora.

La afiliación a una Asociación Solidarista sólo está reservada para aquellas personas que laboran directamente con la empresa de que se trata, de incluirse personas ajenas a ésta, se desvirtúan totalmente los principios básicos sobre los cuales se fundamenta la creación de la Asociación Solidarista como organización social dentro de una empresa. Es decir, ni la Junta Directiva ni la Asamblea General están facultados para tomar la decisión de incluir a los trabajadores de la Asociación Solidarista como parte de los afiliados de la misma; no obstante, ellos podrán formar su propia asociación cuyo patrono sería la Asociación Solidarista a la que prestan sus servicios.

Ver además DAJ-AE-003-2004.

DAJ-AE-112-2009

Asociaciones Solidaristas. Salario escolar. Empresa privada.

El monto del salario escolar se retira en su totalidad; sin embargo, los intereses no corren la misma suerte toda vez que la fecha del retiro del salario escolar, la persona trabajadora decidirá si retira entre el 50% o el 90% de los intereses que generó la administración del ahorro, los cuales están exentos de impuesto sobre la renta. El remanente de intereses quedará en un fondo de capitalización a favor del trabajador. Este fondo se creará con el fin de darle sostenibilidad financiera al capital colectivo en el que se desarrollen las operaciones. En la Asociaciones Solidaristas tales montos se capitalizarán como parte del ahorro personal por lo que serán devueltos en los términos y condiciones que señala el inciso a) del artículo 18 de la ley de Asociaciones Solidaristas. En los demás casos el remanente podrá retirarse en su totalidad en el mes de enero cada cinco años, y en caso de mantenerse desempleado por más de 6 meses podrá retirarlo antes pero siempre dentro de la fecha oficial de pago. *Ver además DAJ-AE-110-2009 y DAJ-AE-111-2009.*

DAJ-AE-479-2005

Asociaciones Solidaristas. Servidores públicos interinos.

Esta Dirección es del criterio que si bien no se puede limitar el ingreso de los funcionarios contratados a plazo fijo o en puestos de plazo legal, como Gerentes y Subgerentes, en una Asociación Solidarista, lo cierto es que su ingreso no permite un pleno goce de todos los derechos que establece la Ley 6970, por lo que no pueden tener derecho al pago de los aportes patronales que conformarán el fondo de cesantía a su favor, tal como lo sostiene la Procuraduría General de la República en su dictamen C-232-2005. En ese sentido, aunque suene contrario al principio de igualdad, el hecho de que a estos funcionarios no se les deposite el aporte patronal no es violatorio de dicho principio constitucional, así lo consideró la misma sala en la resolución N° 3591- 04 de las 8:38 hrs. del 16 de abril del 2004.

DAJ-AE-034-2004

Asociaciones Solidaristas. Sustitución patronal.

Aunque no hay una terminación del contrato de servicios, porque los trabajadores pasan a manos de otra empresa con todos los derechos laborales que mantenían en el contrato original, lo cierto es que se da una desvinculación con la Asociación Solidarista, pues resulta imposible continuar la relación trabajador-Asociación Solidarista, dado que la calidad de afiliado se da en razón de la circunstancia de

laborar para una empresa determinada. Por las razones expuestas, los aportes patronales de los trabajadores trasladados a otra empresa, deben ser también trasladados a la otra Asociación Solidarista, que será la que en adelante asuma la responsabilidad de administrar dichos fondos, lo que quiere decir que no se requiere la renuncia expresa de esos trabajadores.

DAJ-AE-027-2010

Asociaciones Solidaristas. Traslado.

En el caso en que el funcionario se traslade a una institución donde si funciona Asociación Solidarista, debe permitirse la posibilidad que la organización de la institución destino, administre el dinero previo traslado de los fondos por parte de la asociación de origen. En estos casos no procede la devolución del dinero al trabajador, en virtud de existir una solución alterna que permite mantener los aportes patronales en administración hasta que el funcionario deje de laborar definitivamente para el Estado. No será necesario que el funcionario se afilie a la nueva organización social pues debe privar el derecho constitucional a libre afiliación, pero esta organización estará en todo su derecho de cobrarle al funcionario los gastos en que incurra por la administración del dinero, al igual que lo hace con los aportes en custodia de aquellos funcionarios que renunciaron y se mantienen en la institución donde se asienta la misma.

DAJ-AE-275-2008

Asociaciones Solidaristas. Traslado.

El aporte patronal es propiedad del trabajador, no del estado patrono, pues desde que se deposita en la Asociación se convierte en dinero del trabajador y no es correcto interpretar que éste no puede recibir ese dinero cuando deja de trabajar en la Institución que le hizo los depósitos a su favor en la Solidarista. El problema de legalidad que representa la prohibición expresa del pago de prestaciones en fecha anterior a una nueva contratación con el Estado, debe ceder ante la imposibilidad jurídica de devolver el dinero y al encontrarnos ante una Ley especial como lo es la Ley 6970, que permite el pago en estas circunstancias.

DAJ-AE-328-2006

Asuetos.

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

DAJ-AE-031-2006

Centros de enseñanza privados.

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

Ver además DAJ-AE-007-00 y DAJ-AE-008-03.

DAJ-AE-164-2002

Centros de enseñanza privados. Ausencias.

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

DAJ-AE-343-2008

Centros de enseñanza privados. Contrato de trabajo. Docentes.

Siendo una figura de derecho privado, se le aplican todas las disposiciones en materia laboral; por lo cual al referirse a los contratos de los centros de enseñanza privada, se está en presencia de contratos por tiempo indefinido, puesto que son contratos que se realizan con trabajadores que van a cubrir las actividades permanentes de una empresa, sea el centro educativo y afectan al conjunto de empleados que ejecutan esa labor permanente. El hecho de presentarse la continuidad de la necesidad laboral, deja sin efecto tácitamente la fijación del plazo convirtiendo el contrato en uno por tiempo indefinido, así vemos que cualquier trabajador que sea despedido sin causa justificada tiene derecho a que se le pague el preaviso y auxilio de cesantía, aparte de las vacaciones y aguinaldo proporcionales que le correspondan. Algunos de los centros educativos privados, emplean los contratos por tiempo determinado como una forma de evadir el reconocimiento de derechos laborales propios del trabajador producto de la finalización laboral, razón por la cual en estos casos impera el principio del contrato realidad que como bien se indicó líneas atrás, lo que prevalece es lo que realmente se da en la relación laboral.

Ver además DAJ-AE-302-2008.

DAJ-AE-297-2008

Centros de enseñanza privados. Despido. Trabajadora embarazada.

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

Ver además DAJ-AE-121-2008.

DAJ-AE-344-2008

Cesantía. Adelanto de pago.

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

relevante al tenor de lo establecido en el artículo 15 del Código de Trabajo. Además de lo dicho, dentro de las relaciones laborales impera el denominado Principio Protector el cual contiene tres reglas fundamentales: Regla de la norma más favorable, Regla de la condición más beneficiosa y la Regla del In Dubio Pro Operario. Respecto a la Regla de la condición más beneficiosa, que es la que interesa en la presente, se dice que “es un criterio por el cual la aplicación de una norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más ventajosas en que se encuentra el trabajador”.
Ver además DAJ-AE-246-2008.

DAJ-AE-153-2009

Cesantía. Adelanto de pago.

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

DAJ-AE-776-2006

Cesantía. Adelanto de pago.

La jurisprudencia es clara respecto de considerar que el patrono cuya práctica reiterada, continua y general de pagar el auxilio de cesantía en condiciones diferentes y más favorables que las establecidas en el artículo 29 del Código de Trabajo, hace constituir a favor de los trabajadores un derecho adquirido incorporado a los contratos de trabajo, toda vez que se tiene como una costumbre jurídicamente relevante al tenor de lo establecido en el artículo 15 del Código de Trabajo.
Ver además DAJ-AE-415-2006 y DAJ-AE-131-2004.

DAJ-AE-816-2006

Cesantía. Adelanto de pago.

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

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

DAJ-AE-083-2009

Cesantía. Antigüedad

Debido a que el artículo 29 del Código de Trabajo anterior a la reforma introducida por la Ley de Protección al Trabajador, contenía la regla que a partir del año de labores por cada fracción superior a los seis meses el trabajador adquiriría derecho a la cesantía correspondiente a un año completo de labores y que la Ley de Protección al Trabajador debe tener como consigna no desmejorar la situación de los trabajadores, ni limitar aquellos beneficios que ya disfrutaban, es el criterio de este Ministerio que cada fracción superior a los seis meses otorga al trabajador el derecho a disfrutar de

la suma correspondiente a cesantía del período que se trate. En consecuencia, aunque por omisión legislativa en el texto del artículo 29 reformado por la citada Ley de Protección al Trabajador, en el aparte correspondiente al primer año de la tabla, no se consignó claramente las fracciones superiores a los seis meses, no existe razón alguna para denegar la posibilidad de que el trabajador por cada fracción superior a los seis meses obtenga la indemnización de otro año de labores, pues de lo contrario se estaría eliminando un derecho que concedía la norma anterior, agravado por el hecho que los incisos siguientes contienen ese beneficio.

DAJ-AE-242-2004

Cesantía. Antigüedad. Permiso sin goce de salario.

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

DAJ-AE-525-2006

Cesantía. Asociaciones Solidaristas.

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

DAJ-AE-610-2006

Cesantía. Incapacidad.

El artículo 30 del Código de Trabajo establece que la indemnización que corresponda por concepto de preaviso y cesantía, se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato de trabajo, o tiempo menor si no hubiera ajustado dicho término, y como, durante la incapacidad el contrato de trabajo se encuentra suspendido y por ende, el dinero que percibe el trabajador no son salarios sino subsidios en razón de la incapacidad, estos deben obviarse y retrotraerse el cómputo hasta obtener los últimos seis meses de salarios efectivos.

DAJ-AE-765-2006

Cesantía. Ley de Protección al Trabajador.

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

DAJ-AE-548-2006

Cesantía. Licencia por maternidad.

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

DAJ-AE-491-2006

Cesantía. Persona trabajadora pensionada.

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

Ver además DAJ-AE-787-2006.

DAJ-AE-006-2006

Cita Judicial. Ausencias justificadas .

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

DAJ-AE-341-2006

Cita médica.

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

DAJ-AE-108-2008

Cita médica. Ausencias justificadas.

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

Ver además: DAJ-AE-070-2008.

DAJ-AE-181-2008

Cita médica. Ausencias justificadas.

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

DAJ-AE-198-2006

Colegios profesionales.

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

DAJ-AE-271-2003

Contadores.

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

DAJ-AE-353-2008

Contadores. Servicios profesionales.

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

Ver además DAJ-AE-065-2008, DAJ-AE-104-2008 y DAJ-AE-283-2008.

DAJ-AE-193-2008

Contrato de confidencialidad.

Aunque no están reguladas en nuestro Código de Trabajo los llamados “pacto de no competencia”, o “acuerdo de confidencialidad” o “pacto de no concurrencia o competencia posterior” pueden ser incluidos en un contrato de trabajo.

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

DAJ-AE-028-2006

Contrato de trabajo.

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

DAJ-AE-004-2009

Contrato de trabajo. Contrato de mandato.

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

DAJ-AE-556-2006

Contrato de trabajo. Contrato de temporada.

Los Contratos de Temporada son contratos por tiempo indefinido. El trabajo de temporada es aquel que se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con influencias y necesidades que respecto a la producción tienen las diversas estaciones anuales. El trabajador de temporada no es un trabajador ocasional del establecimiento, ya que, dentro de las intermitencias que corresponden al período de las estaciones muertas, hay continuidad en la prestación de sus servicios. Para fijar una distinción podemos destacar que el trabajador de

temporada, contrata sus servicios dentro de una actividad productora que es fija dentro de lo discontinuo de la prestación, la cual tiene dos elementos: seguridad de repetirse periódicamente y permanencia durante determinado lapso. De ahí que no pueda ser considerado el trabajo de temporada dentro de los calificados como transitorios.

Ver además DAJ-AE-046-2006, DAJ-AE-260-2004, DAJ-AE-427-2006 y DAJ-AE-446-2006.

DAJ-AE-074-2007

Contrato de trabajo. Contrato escrito.

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

Ver además DAJ-AE-506-2006, DAJ-AE-029-2000 y DAJ-AE-713-2006.

DAJ-AE-233-2008

Contrato de trabajo. Contrato escrito.

Ha sido criterio de la Dirección de Asuntos Jurídicos que los documentos tales como acciones de personal, formularios u otros documentos que utilice la empresa para los movimientos de personal, puedan tener la condición de contratos de trabajo, siempre y cuando tales documentos cumplan con todos los requisitos del artículo 24 del Código de Trabajo, porque de otro modo no podría otorgarse la condición de contrato.

DAJ-AE-157-2003

Contrato de trabajo. Contrato escrito.

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

DAJ-AE-214-2006

Contrato de trabajo. Hoja de delincuencia.

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

DAJ-AE-008-2008

Contrato de trabajo. Letras de cambio.

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

DAJ-AE-097-2002

Contrato de trabajo. Organismos Internacionales.

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

DAJ-AE-102-2008

Contrato de trabajo. Outsourcing.

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

DAJ-AE-180-2009

Contrato de trabajo. Outsourcing. Relación de trabajo.

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

DAJ-AE-309-2006

Contrato de trabajo. Personas trabajadoras interinas.

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

DAJ-AE-025-2003

Contrato de trabajo. Personas trabajadoras pensionadas. Ley de Protección al Trabajador.

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

DAJ-AE-150-2007

Contrato de trabajo. Por obra determinada.

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

Ver además DAJ-AE-249-2006.

DAJ-AE-064-2008

Contrato de trabajo. Por obra determinada. Sector construcción.

La contratación de carpinteros y albañiles, así como de maestros de obras, peones de construcción entre otros; es por obra determinada, debido a que la naturaleza del trabajo es temporal, sea dos o tres meses, siempre que se trate de empresas que no se dedican a la construcción. Lo que corresponde cancelar al finalizar su contrato son los extremos de vacaciones y aguinaldo. Si se diera el caso de que el contrato concluye

por voluntad de una de las partes, antes de vencerse el plazo o de terminarse la obra, procede entonces el pago de las indemnizaciones que señala el artículo 31 del Código de Trabajo. Si se trata de una empresa que se dedica a la construcción, los contratos de los carpinteros y albañiles se entienden como por tiempo indefinido, de manera que al finalizar cada contrato, se le debe reconocer preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo.

DAJ-AE-077-2008

Contrato de trabajo. Por tiempo indefinido.

Aunque las partes hayan acordado un contrato “a plazo fijo”, si la naturaleza de la labor es permanente y no se trata de sustituciones de otros trabajadores por enfermedad o vacaciones, y además subsiste la causa que le dio origen al contrato y la materia del trabajo, ese contrato no puede ser “a plazo fijo” sino por tiempo indefinido.

DAJ-AE-349-2008

Contrato de trabajo. Por tiempo definido. Por tiempo indefinido.

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

Ver además DAJ-AE-245-2008, DAJ-AE-291-2008 y DAJ-AE-298-2008.

DAJ-AE-192-2008

Contrato de trabajo. Por tiempo definido. Trabajadora embarazada.

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

Ver además DAJ-AE-046-2008.

DAJ-AE-206-2001

Contrato de trabajo. Por tiempo determinado. Suspensión.

El contrato a plazo fijo solo puede darse con el fin de realizar labores que sean eminentemente temporales y que, una vez que venza el plazo, parece también su razón de ser. La importancia de distinguir los contratos a plazo fijo o por obra determinada de uno por tiempo indefinido, radica esencialmente en el tipo de indemnización que corresponde en caso de finalización de la relación laboral. En los

primeros, solamente existirá la posibilidad de indemnización en aquellos casos en que alguna de las partes, unilateralmente decida poner término al contrato, antes de vencerse el plazo o de concluirse la obra, sin motivo alguno, pero si el contrato llega a su término normalmente, solamente procede el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales conforme lo establece el artículo 31 del Código de Trabajo.

DAJ-AE-428-2006

Contrato de trabajo. Rompimiento. Salario.

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

Ver además: DAJ-AE-208-2006.

DAJ-AE-108-2009

Contrato de trabajo. Sacerdotes.

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

DAJ-AE-321-2006

Contrato de trabajo. Suspensión. Jubilación.

Una de las causas de terminación del contrato de trabajo, que otorga el derecho a recibir prestaciones es la jubilación o bien la pensión por invalidez, otorgada por la Caja Costarricense del Seguro Social o por cualquier otro sistema de pensiones del país. *Ver además DAJ-AE-125-2005.*

DAJ-AE-090-2009

Contrato de trabajo. Taxistas.

En el caso de las personas que trabajan como conductores de taxis, cuando se dan las circunstancias descritas tales como la cancelación de una suma diaria, cumplir con un horario, entregar el taxi lavado, que las reparaciones del taxi corren por cuenta del

dueño del mismo; son suficientes para afirmar que existe relación laboral, lo que implica evidentemente que quien presta los servicios de taxista tiene todos los derechos y obligaciones que las leyes laborales establecen como son: el pago de un salario mínimo, el pago de las cargas sociales, el reconocimiento de vacaciones, pago de aguinaldo, y cualquier otro derecho laboral.

DAJ-AE-616-2006

Contrato de trabajo. Trabajadores a domicilio.

Son aquellos que elaboran artículos -bienes finales o producto terminado- a partir de materiales o insumos intermedios, facilitados por el empleador. Estos productos son elaborados en su hogar o en otro lugar elegido por ellos, nunca en el sitio de trabajo. Realizan su labor sin vigilancia inmediata, pero están sujetos a las directrices en cuanto al modo de empleo de los materiales y la calidad del producto terminado y el salario se paga contra entrega del producto. Como cualquier otro trabajador deben asegurarse en la Caja Costarricense del Seguro Social y contra riegos del trabajo. *Ver además DAJ-AE-175-01.*

DAJ-AE-215-2008

Convención colectiva.

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

DAJ-AE-251-2008

Convención colectiva.

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

DAJ-AE-186-2008

Convención colectiva.

El Cuerpo de Bomberos se encuentra facultado para crear plazas, habilitar y nombrar puestos, contratar, promover, separar y sancionar al personal, pero se limita su competencia en lo referente al régimen laboral, la jornada de trabajo y el régimen de jubilación, temas que se encuentran sujetos a lo dispuesto en la convención colectiva vigente. En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Reguladora del Mercado de Seguros, la transformación del Cuerpo de Bomberos en un órgano de desconcentración máxima, no restringe la vigencia de la Convención Colectiva del Instituto Nacional de Seguros, la cual se mantiene vigente para los funcionarios de ese órgano.

DAJ-AE-158-2008

Convención colectiva. Horario.

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

DAJ-AE-128-2010

Convención colectiva. Irretroactividad.

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

DAJ-AE-066-2008

Convención colectiva. Jornada extraordinaria.

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

DAJ-AE-075-2010

Convención colectiva. Municipalidades.

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

DAJ-AE-277-2008

Convención colectiva. Municipalidades.

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

DAJ-AE-062-2008

Convención colectiva. Negociación colectiva.

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

DAJ-AE-032-2008

Convención colectiva. Representatividad.

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

DAJ-AE-271-2006

Convención colectiva. Requisitos.

La obligación para el patrono de negociar una Convención Colectiva de Trabajo, surge únicamente cuando en el centro de labores existen una o varias organizaciones sindicales, siempre que las mismas cuenten con una afiliación de más de la tercera parte del total de los trabajadores, con excepción de los comprendidos en el artículo 5 del Código de Trabajo y que soliciten al patrono la negociación de una convención colectiva. Asimismo, para que un sindicato pueda presentar y negociar convenciones colectivas, debe reunir las condiciones exigidas por la normativa legal -artículo 56- para tener derecho a pretender dicha gestión.

DAJ-AE-187-2008

Cooperativas de autogestión.

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

DAJ-AE-263-2008

Costumbre.

A diferencia de la costumbre, el derecho adquirido es aquel que tiene su fundamento en una norma jurídica; sea que su contenido se sustenta en un reglamento, decreto, estatuto, convención colectiva, arreglo directo, etc., y que se mantiene en sus beneficios aunque hubiere sido derogada o perdiera vigencia, es decir debe estar dispuesto en forma expresa en el ordenamiento jurídico positivo. Los derechos adquiridos, también se distinguen de los beneficios concedidos al amparo del principio de la "Regla de la Condición más Beneficiosa", por el cual se tutelan situaciones concretas de los trabajadores, anteriormente reconocidas por el patrono,

que no pueden ser modificadas por otras situaciones menos ventajosas. Ambas figuras se diferencian, por el hecho de que los derechos adquiridos se consolidan mediante norma escrita, es decir que el beneficio adquirido siempre debe estar consagrado en alguna norma escrita.

DAJ-AE-007-2008

Costumbre. Incapacidad.

Cuando una empresa acostumbró durante varios años cancelar el 100% del monto del salario durante las incapacidades de la Caja Costarricense del Seguro Social por un convenio con esa institución, no puede eliminar el beneficio por cuanto al trabajador lo protege la aplicación del principio protector del Derecho Laboral, en la norma de la condición más beneficiosa.

DAJ-AE-391-2002

Dedicación exclusiva. Empresas privadas.

Con base en los principios que regulan las relaciones laborales, no podría imponerse al empleador la obligación de pagar un reconocimiento por dedicación exclusiva para conseguir fidelidad de sus trabajadores, pues sería él, el único responsable de asumir el riesgo por el mayor o menor perjuicio que se le cause en este sentido. Es importante tener en cuenta, a los efectos de interpretar adecuadamente las disposiciones legales vigentes, que el pago que haga el patrono por concepto de dedicación exclusiva, no le acreditaría a realizar despidos que no se ajustarán estrictamente a los enunciados legales que los sustentan; como tampoco, la falta de ese pago adicional le impediría aplicar en forma estricta las causales del artículo 81 del Código de Trabajo, cuando alguna conducta de un trabajador se ajustara a sus términos.

DAJ-AE-308-2008

Departamento de Organizaciones Sociales. Certificaciones.

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

DAJ-AE-308-2008

Departamento de Organizaciones Sociales. Personería jurídica.

Las organizaciones sociales para existir requieren estar registradas en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, y por ende, a partir de ese momento, tienen derecho a tener su personería jurídica. El Departamento de Organizaciones Sociales, a solicitud de cualquier persona debe emitir una certificación de personería jurídica en la cual se indica el nombre de las personas que forman parte de la junta directiva, sus cargos, los nombres de quienes tienen la representación judicial y/o extrajudicial y la fecha de vencimiento de las mismas, para que así, quienes ostenten la representación de una organización tengan un documento que los acredite como tales, algo así como la cédula de identidad para las personas físicas.

DAJ-AE-173-2009

Derecho a la intimidad. Personas trabajadoras.

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

DAJ-AE-021-2009

Derecho colectivo. Principio Protector.

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

DAJ-AE-278-2008

Derecho colectivo. Arreglo directo.

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

DAJ-AE-819-2006

Derecho colectivo. Comité Permanente de Trabajadores.

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

DAJ-AE-123-2009

Derecho colectivo. Comité Permanente de Trabajadores. Convención colectiva.

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

DAJ-AE-200-2005

Derechos adquiridos. Descanso.

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

Ver además DAJ-AE-294-2000.

DAJ-AE-430-2006

Derechos laborales. Polígrafo. Uso es ilegal.

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

DAJ-AE-045-2010

Derechos laborales. Polígrafo. Uso ilegal.

Se afirma la ilegalidad de la utilización del polígrafo o detector de mentiras en la contratación del personal o bien durante la relación laboral. El criterio externado en el DAJ-AE-430-2006 se mantiene incólume pues se considera que no existe asidero legal para permitir el degradar a una persona haciéndola someterse a este tipo de pruebas. La prueba del polígrafo responde a una extracción del inconsciente del

individuo -trabajador- a una determinada verdad que bien podría no querer expresar y que aún cuando es una manifestación de voluntad, la misma es dudosa, pues responde a una relación de poder, y es ahí donde este método lesiona la dignidad humana (Artículos 33, 36 y 40, de la Constitución Política).

DAJ-AE-004-2010

Descanso semanal.

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

DAJ-AE-258-2006

Descanso semanal. Jornada de trabajo.

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

DAJ-AE-257-2006

Descanso semanal. Pago.

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

Ver además DAJ-AE-066-2006.

DAJ-AE-227-2006

Descanso semanal. Pago.

Cuando se trata de pagar las labores efectuadas en el día de descanso hay que tomar en consideración que el pago del artículo 139 es para los casos en que " las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones

agrícolas o ganaderas,"; pero para los restantes casos, o sea " empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social ", la remuneración debe ser doble.

DAJ-AE-520-2005

Descanso semanal. Pago.

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

DAJ-AE-273-2008

Despido injustificados. Incapacidad. Sector público.

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

DAJ-AE-456-2006

Despido justificado.

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

DAJ-AE-516-2005

Despido justificado. Abandono de labores.

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

DAJ-AE-256-2008

Despido justificado. Ausencias.

En virtud de los principios de razonabilidad y buena fe que caracterizan al Derecho del Trabajo, el trabajador está obligado a dar aviso a su patrono del impedimento que tiene para presentarse a laborar en el mismo día de la ausencia, cuando se trate de causas inevitables ni previsibles y salvo impedimento grave como puede ser un accidente o internamiento de emergencia que le impidan dar aviso de inmediato. Si no es así, y el trabajador no se presenta a laborar durante dos días consecutivos, o más de dos días alternos dentro del mismo mes, el patrono tiene toda la libertad para proceder al despido inmediato sin responsabilidad de su parte, correspondiéndole al trabajador sólo el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

Ver además DAJ-AE-304-2008.

DAJ-AE-505-2005

Despido justificado. Contrato de trabajo. Suspensión.

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

DAJ-AE-299-2008

Despido justificado. Falta grave.

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

DAJ-AE-777-2006

Despido justificado. Pérdida de confianza.

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

DAJ-AE-473-2005

Despido justificado. Amonestaciones.

Aún cuando la letra del artículo 81, inciso d) establece la posibilidad de despedir por el daño de máquinas y demás objetos de trabajo, ello se refiere a situaciones graves que ocasionan severos perjuicios en la empresa, incluso con consecuencias económicas enormes que implican gastos adicionales para el patrono; en razón de ello, y no contando con Reglamento Interno de Trabajo, lo más recomendable es amonestar por escrito al trabajador, aclarándole que la reincidencia en la misma falta, sí puede ser catalogada como falta grave. Para efectos de que la empresa pueda

acumular faltas y aplicar el despido por la conducta irresponsable del trabajador, estas faltas se deben acumular al menos durante 3 meses consecutivos, salvo que durante un mismo mes el trabajador incurra constantemente en la falta y haya sido amonestado las mismas veces por escrito, en cuyo caso sí procede aplicar el despido sin responsabilidad patronal.

DAJ-AE-033-2006

Despido. Carta de despido.

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

DAJ-AE-112-2003

Despido. Causa penal.

El Voto N° 3425-93 de las 9:24 horas del 16 de julio de 1993, expuso en su Considerando V que la responsabilidad penal no enerva las facultades del patrono para aplicar el régimen disciplinario, puesto que éste no depende del resultado del proceso penal.

En efecto, la responsabilidad laboral es absolutamente distinta y autónoma de cualesquiera otras responsabilidades, incluyendo la penal y por ello no se infringen los derechos fundamentales del servidor si el patrono opta por su despido, previa observancia de las reglas del debido proceso, aún antes de finalizar la causa penal. Y si bien el resultado de las investigaciones administrativas y judiciales penales puede servir de antecedente para la decisión de las acciones emprendidas, no pueden vincularlas a tal punto que haga depender del resultado de una de ellas, el futuro de la otra.

DAJ-AE-836-2006

Despido. Contrato de trabajo. Suspensión.

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

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

DAJ-AE-021-2008

Días feriados.

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

DAJ-AE-130-2009

Días feriados. Ausencias.

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

DAJ-AE-021-2010

Días feriados. Descanso semanal.

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

DAJ-AE-191-2008

Días feriados. Descanso semanal.

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

Ver además: DAJ-AE-157-2008 y DAJ-AE-175-2008.

DAJ-AE-752-2006

Días feriados. Disfrute.

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

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

DAJ-AE-174-2008

Días feriados. Incapacidad.

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

DAJ-AE-157-2009

Días feriados. Jornada acumulativa. Pago quincenal.

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

DAJ-AE-015-2006

Días feriados. Pago.

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

Ver además: DAJ-AE-245-04.

DAJ-AE-318-2008

Días feriados. Pago.

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

Ver además: DAJ-AE-243-2008.

DAJ-AE-598-2006

Días feriados. Pago.

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

DAJ-AE-047-2010

Días feriados. Pago. Irrenunciabilidad.

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

Ver además: DAJ-AE-039-2010.

DAJ-AE-230-2008

Días feriados. Salario a destajo.

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

DAJ-AE-230-2008

Días feriados. Salario a destajo.

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

Ver además: DAJ-AE-016-2008.

DAJ-AE-033-2008

Discriminación del trabajo.

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

DAJ-AE-223-2003

Discriminación del trabajo.

Aún cuando se considera ilegal solicitar la prueba de embarazo o examen del SIDA a la hora de llenar la oferta de servicio, toda vez que se constituye en una práctica discriminatoria y violenta el derecho a la intimidad del oferente; podría justificarse su pedimento si por el tipo de trabajo que se va a prestar se considera estrictamente necesario tal requisito. Así las cosas, en el caso de los enfermos de SIDA, se

justificaría si, de ser contratados, podrían poner en riesgo la salud de terceras personas por el solo hecho de ejecutar su trabajo, dadas las especiales circunstancias en que deben realizarlo y en el caso de la mujer embarazada, que el tipo de actividad a desarrollar fuera peligrosa para su salud y la del feto. En ambos casos sería voluntario el aportar o no la certificación médica correspondiente, explicando en la oferta de servicio, las válidas razones para tal solicitud.

DAJ-AE-036-2000

Discriminación del trabajo. Despido injustificado.

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

DAJ-AE-324-2008

Disponibilidad.

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

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

DAJ-AE-188-2009

Empleados de confianza.

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

DAJ-AE-112-2002

Empleados de confianza. Jornada extraordinaria.

El artículo 143 del Código de Trabajo constituye una excepción a la limitación de la jornada ordinaria establecida en el artículo 58 de la Constitución y 136 del Código de Trabajo. Nótese que la excepción se refiere al hecho de laborar sin limitación de

jornada, pero igualmente este rompimiento de los límites no es irrestricto, pues en todo caso, este tipo de trabajadores no deben verse obligados a laborar por más de doce horas diarias, lo que en definitiva significa que no están sujetos a un horario de trabajo, y en caso de que se presente la necesidad de laborar esas doce horas, deberá concedérseles un descanso de hora y media indicado en el mismo artículo 143.

DAJ-AE-422-2005

Empresas Privadas del Estado. Correos de Costa Rica.

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

DAJ-AE-407-2002

Fuentes del Derecho de Trabajo. Convenios internacionales.

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

DAJ-AE-178-2006

Ejercicio abusivo.

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

DAJ-AE-006-2005

Fuero sindical. Dirigentes sindicales.

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

Ver además: DAJ-AE-190-00.

DAJ-AE-271-2001

Fuero Sindical. Plazo.

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

DAJ-AE-088-2004

Fuero sindical. Práctica laboral desleal.

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

DAJ-AE-450-2005

Hostigamiento Sexual. Acoso sexual.

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

Ver además: DAJ-AE-222-2003.

DAJ-AE-852-2006

Huelga.

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

DAJ-AE-547-2006

Incapacidad.

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

DAJ-AE-204-2005

Incapacidad. Días feriados.

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

DAJ-AE-203-2005

Incapacidad. Dictamen médico.

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

DAJ-AE-502-2006

Incapacidad. Dictamen médico.

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

Ver además: DAJ-AE-099-2006.

DAJ-AE-017-2008

Incapacidad. Subsidios.

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

DAJ-AE-829-2006

Incapacidad. Subsidios.

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

DAJ-AE-630-06

Incapacidad. Tres primeros días.

Concordando los artículos 35 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social vigente y el artículo 79 del Código de Trabajo, los Tribunales de Trabajo han interpretado que, en virtud de que la Caja Costarricense del Seguro Social no reconoce al trabajador el subsidio durante los 3 primeros días de

incapacidad, el patrono se encuentra obligado como mínimo a pagar esos días cubriendo el 50% del salario devengado por el trabajador durante el mes anterior a la incapacidad.

Ver además: DAJ-AE-027-2006, DAJ-AE-155-06 y DAJ-AE-361-06.

DAJ-AE-017-2008

Incapacidad. Vacaciones.

El instituto de las vacaciones se estableció con el fin primordial de atender una necesidad del hombre; tiene la finalidad esencial de proteger la salud física y mental de los trabajadores, mejorando su condición familiar y social y evitando con ello, que con el tiempo sufran pérdida de facultades y debilitamiento prematuro, lo cual disminuiría el período de vida útil, analizando esto último es completamente ilegal rebajar de las vacaciones acumuladas al periodo de incapacidad, el cual está ordenado para la recuperación de la salud del trabajador.

DAJ-AE-112-2008

Intermediario.

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

DAJ-AE-185-2001

Intermediario.

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

DAJ-AE-114-06

Ius variandi.

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

Ver además: DAJ-AE-008-2006.

DAJ-AE-060-2008

Ius variandi. Cambio de funciones.

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

DAJ-AE-201-2008

Ius variandi. Cambio de funciones. Salario.

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

DAJ-AE-225-2005

Ius variandi. Derechos adquiridos.

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

DAJ-441-2006

Ius variandi. Horario.

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

Ver además: DAJ-AE-345-2006.

DAJ-AE-078-2009

Ius variandi. Jornada de trabajo.

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

DAJ-AE-757-2006

Ius variandi. Jornada de trabajo.

Por ser la jornada un elemento esencial del contrato de trabajo su variación resulta prohibitiva para el empleador, pues requiere que los trabajadores expresa o

implícitamente consientan con la nueva obligación de laborar esa nueva jornada, de lo contrario si se aplicara en forma unilateral a ésta, les asistiría el derecho de oponerse tanto en la vía administrativa como judicial, donde finalmente podría solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal.

Ver además: DAJ-AE-617-06.

DAJ-AE-019-2004

Ius variandi. Jornada de trabajo.

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

DAJ-AE-017-2010

Ius variandi. Jornada de trabajo.

La medida de reducir la jornada que se propone implica una modificación en las jornadas de trabajo, y siendo éstas un elemento esencial del contrato de trabajo resulta improcedente. Aun cuando la propuesta proviniera de los trabajadores, esta posibilidad tampoco sería aceptable, pues se estaría ante una situación de desigualdad, toda vez que el patrono está en una posición de poder frente a los trabajadores, quienes compelidos por esta situación podrían aceptar ceder derechos, con tal de no perder sus empleos. Aunque los trabajadores consientan la modificación de jornadas que se pretende y su consecuente disminución de salarios, estas renunciaciones se consideran nulas, para todos los efectos, pues los derechos laborales son irrenunciables. Cualquier modificación en el sentido de perjudicar el ingreso del trabajador, hace ilegítima la misma y pone a aquel en todo el derecho de considerarse en una situación de despido con responsabilidad patronal. No existen en este momento en Costa Rica, medidas alternas que permitan al patrono por motivos de crisis económica mundial, modificar jornadas y salarios, pues el salario tiene una finalidad alimentaria, de subsistencia, de manera que debe protegerse en todo momento.

DAJ-AE-093-2010

Ius variandi. Jornada de trabajo. Modificación.

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

DAJ-AE-082-2007

Ius variandi. Salario.

El patrono no podrá variar unilateralmente las condiciones en las que ha venido pagando el salario, incluso, cuando este extremo se ha otorgado en condiciones más beneficiosas que las que establece la ley o cuando ha concedido reconocimientos o estímulos adicionales al salario mínimo, sea para limitar su pago al número de horas laboradas o a los días efectivamente trabajados. Si las condiciones de pago anteriores

eran más beneficiosas, el patrono no podría variarlas sin incurrir en un *ius variandi* abusivo, lo cual le permitiría al trabajador acudir a los tribunales de trabajo solicitando la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad patronal y cobrar las prestaciones legales correspondientes.

DAJ-AE-131-2009

Ius variandi. Servicio de transporte.

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

DAJ-AE-059-2008

Ius variandi. Traslado del centro de trabajo.

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

DAJ-AE-349-2006

Ius variandi. Traslado del centro de trabajo.

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

DAJ-AE-081-2010

Jornada acumulativa.

La jornada acumulativa, supone que durante cinco días a la semana se extiende la jornada ordinaria mas 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.

DAJ-AE-015-2008

Jornada acumulativa.

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

DAJ-AE-240-2008

Jornada continua. Descanso.

Al mantenerse sujetos los trabajadores, en el tiempo de descanso, bajo las órdenes del patrono, éste estaría facultado para dictar las medidas necesarias, para ordenar el tiempo de descanso, conforme lo establece la normativa vigente, impidiendo la salida de sus trabajadores del lugar de trabajo y contribuyendo así en el mejoramiento de la imagen de la empresa. Esto quiere decir que si bien es cierto el patrono no puede eliminar o limitar el derecho de los trabajadores de consumir sus alimentos en los 30 minutos de descanso, si puede impedir que dicho tiempo se disponga para jugar fútbol fuera de la empresa, porque eso implicaría salir del centro de trabajo y obstaculizar en alguna medida el tránsito normal de sus vecinos, ocasionando con ello molestias, en detrimento de la imagen de la empresa. Pero no estaría facultado el patrono para sancionar a sus trabajadores, por estar jugando fútbol en la calle, si hasta el momento lo había tolerado. Para ello de previo tendría que dictar nuevas órdenes o políticas y darlas a conocer a sus trabajadores, indicándoles que según lo establece el artículo 137 del Código de Trabajo, los trabajadores en su tiempo de descanso, no pueden salir de las instalaciones, en virtud de tratarse de una jornada continua, además que con ello están perjudicando la imagen de la empresa. Asimismo advertirles que en caso de incumplimiento, podrían ser sancionados la primera vez con un apercibimiento y la segunda vez hasta con el despido, de conformidad con lo que establecen los artículos 72, inciso a) y 81, inciso i) del Código de Trabajo.

DAJ-AE-264-2005

Jornada continua. Descanso.

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

Ver además: DAJ-AE-284-2003.

DAJ-AE-204-2008

Jornada continua. Jornada discontinua.

La jornada continua, se caracteriza por no sufrir interrupciones durante el tiempo dispuesto para la ejecución de labores, de modo que los descansos que se otorgan durante ese lapso deben considerarse también tiempo efectivo de trabajo. El descanso será de media hora como mínimo. Esto quiere decir, que el trabajador durante este tiempo continúa bajo las órdenes del patrono. El patrono puede conceder más de media hora en jornada continua, de acuerdo a su voluntad, siempre que sea pagado. La jornada fraccionada es la que establece un descanso para alimentación de una hora o más. Durante ese tiempo el trabajador puede salir

del centro de trabajo, ir a su casa, hacer diferentes actividades sin estar sujeto a la voluntad de patrono, pero si se trata de fraccionamiento con solo una hora, además debe cumplirse otras condiciones como por ejemplo el acceso a lugares cercanos al centro de trabajo donde puedan comprar alimentos a bajo costo, que existan condiciones cómodas de desplazamiento para que el trabajador pueda salir del centro de trabajo.

Ver además: DAJ-AE-178-2008.

DAJ-AE-055-2004

Jornada de trabajo.

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

DAJ-AE-068-2006

Jornada de trabajo. Choferes.

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

DAJ-AE-808-2006

Jornada de trabajo. Descanso.

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

DAJ-AE-172-2008

Jornada de trabajo. Días feriados.

Cuando se presenta el caso de una jornada que inicia en un día hábil y finaliza en un día feriado, o por el contrario, inicia en un día feriado y termina en un día hábil (jornada nocturna); lamentablemente la fuente doctrinaria y jurisprudencial es escasa por lo que se acude al criterio de que la jornada se califica de acuerdo con su origen,

entendiéndose ésta como una sola, indivisible, razón por la cual resultaría improcedente considerar unas horas como pertenecientes al día hábil y las otras al feriado o viceversa, sino que debe entenderse que si la jornada inició en día hábil todas sus horas se pagan con ese valor, y por el contrario, si inició en día feriado se pagan dobles todas las horas laboradas.

DAJ-AE-078-2008

Jornada de trabajo. Guardas de seguridad. Guardas dormilones.

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

Ver además: DAJ-AE-023-2008.

DAJ-AE-503-2006

Jornada de trabajo. Medio tiempo.

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

DAJ-AE-437-2005

Jornada de trabajo. Muerte de la persona trabajadora.

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

DAJ-AE-179-2008

Jornada de trabajo. Tipos.

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

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

DAJ-AE-150-2010

Jornada de trabajo. Traslado.

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

DAJ-AE-032-2010

Jornada discontinua.

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

DAJ-AE-622-2006

Jornada discontinua.

Para determinar el fraccionamiento de una jornada deben tomarse en cuenta factores tales como la situación geográfica de la empresa, la existencia cercana de lugares adecuados donde los trabajadores puedan alimentarse, la distancia de los lugares donde se puedan comprar alimentos, entre otros. La jornada se fracciona cuando el tiempo que transcurre entre los dos períodos de labores es tal que el trabajador se desliga realmente y efectivamente de las actividades de la empresa y puede cumplir con sus deberes familiares o personales si así lo desea. Cuando la jornada es discontinua o fraccionada, el patrono debe conceder una hora de descanso como

mínimo, pudiendo ser más tiempo, durante el cual el trabajador no se encuentra bajo la dirección del patrono y puede salir de las instalaciones de la empresa y desplazarse donde bien considere, toda vez que este lapso no es remunerado.

Ver además: DAJ-AE-012-2006 y DAJAE- 359-2006.

DAJ-AE-611-2006

Jornada disminuida.

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

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

DAJ-AE-049-2006

Jornada extraordinaria.

Como las horas extraordinarias o extras vienen a quebrantar la limitación de la jornada, establecida por altas razones de orden público, interés social y defensa de la salud del trabajador, no cabe convertirlas en habituales, con la burla consiguiente de la jornada legal de trabajo y los efectos nocivos de prolongar en exceso el esfuerzo laboral. El artículo 140 de nuestro Código de Trabajo, dispone que debe laborarse temporal y excepcionalmente, cuando necesidades imperiosas y extraordinarias de tipo impostergable de la empresa así lo requieran. La jornada extraordinaria encuentra también limitaciones en cuanto a su duración: el mismo artículo 140 dispone que la jornada extraordinaria sumada a la ordinaria no puede exceder de 12 horas. El cumplimiento de horas extra en forma diaria, constituye una ilegalidad cuyo abuso pone en peligro la efectividad del principio de la limitación de la jornada. En este sentido cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se pone en evidencia que la necesidad de la empresa no es excepcional, sino de tipo permanente, por lo que en virtud del principio aludido, se impone la obligación para el patrono de aumentar el personal de la empresa con trabajadores que laboren esas horas.

Ver además: DAJ-AE-235-2003.

DAJ-AE-092-2008

Jornada extraordinaria.

La jornada extraordinaria, es una excepción legal que permite laborar más allá de la jornada ordinaria, pero solamente en casos especiales, emergentes, urgentes de la empresa. Este tipo de jornada, por disposición del artículo 140 del Código de Trabajo,

debe ser remunerada con un 50 por ciento adicional al valor de la hora ordinaria. No existe, a nivel de la legislación laboral, la posibilidad de pagar o compensar el tiempo extraordinario laborado, con tiempo de reposición. Esta figura, utilizada en algunas Instituciones del estado, es totalmente ilegal, no existe norma alguna que hasta el momento permita esa compensación, por ello el tiempo extraordinario siempre debe pagarse con dinero.

DAJ-AE-154-2009

Jornada extraordinaria.

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.

DAJ-AE-270-2005

Jornada extraordinaria.

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

DAJ-AE-479-2006

Jornada extraordinaria.

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

DAJ-AE-272-2008

Jornada extraordinaria. Guardas de seguridad.

La jornada de un oficial de seguridad que consta de 12 horas laboradas por 24 horas libres es total y absolutamente ilegal, no sólo porque la legislación laboral prevé límites tanto a la jornada ordinaria como a la extraordinaria, sino también porque estos límites son producto de las grandes luchas obreras en aras de salvaguardar la

salud y la integridad física del trabajador evitando con esto la explotación del hombre por el hombre, pues si dichas limitaciones no existieran, se estaría frente a patronos abusadores que obligan a sus trabajadores a laborar jornadas excesivas. Por lo demás el hecho de que se den veinticuatro horas de descanso entre las jornadas excesivas de doce horas, no compensa el desgaste adicional sufrido ni legaliza o reivindica la situación que de por sí es ilegal.

Ver además: DAJ-AE-028-2008.

DAJ-AE-084-2006

Jornada extraordinaria. Pago.

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

Ver además: DAJ-AE-224-2003 y DAJ-AE-234-2003.

DAJ-AE-220-2006

Jornada extraordinaria. Pago.

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

DAJ-AE-544-06

Jornada extraordinaria. Pago.

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

Ver además. DAJ-AE-224-2006.

DAJ-AE-322-2005

Jornada extraordinaria. Traslado.

La posibilidad de que los trabajadores estén obligados a trabajar jornada extraordinaria está sujeta a que esta esté dentro de los términos que permite la ley, que sea remunerada conforme a la ley y que en definitiva, los trabajadores no tengan una justificación personal e impostergable para negarse a hacerlo, lo cual incluye desde compromisos académicos –estudios hasta dificultades económicas y de riesgo personal. Si de acuerdo al lugar donde se ubica su centro de trabajo, la salida a altas

horas de la noche le supone un gasto adicional a los trabajadores porque no hay servicio de buses y deben tomar taxi, resulta a toda luz evidente que el trabajador podría negarse válidamente a prestar el servicio en tales circunstancias, sin que se le pueda achacar responsabilidad alguna. De ahí nacería el compromiso y la obligación patronal de suministrar el transporte adecuado, que no solo evitará los gastos económicos adicionales, sino que también impedirá otros tipos de riesgos personales.

DAJ-AE-186-2006

Jornada extraordinaria. Traslados.

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

DAJ-AE-667-2006

Jornada mixta.

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

DAJ-AE-775-2006

Jornada mixta.

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

DAJ-AE-081-2003

Jornada mixta.

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

DAJ-AE-781-2006

Jornada nocturna. Mujeres.

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

DAJ-AE-025-2008

Jubilación. Prestaciones laborales.

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

DAJ-AE-484-2006

Legislación Laboral. Principio de territorialidad.

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

DAJ-AE-072-2002

Ley de Protección al Trabajador.

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

DAJ-AE-117-2004

Ley de Protección al Trabajador.

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

DAJ-AE-537-2006

Ley de Protección al Trabajador.

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

DAJ-AE-694-2006

Ley de Protección al Trabajador.

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

DAJ-AE-227-2008

Licencia de estudios.

Los permisos o licencias de estudio, es conveniente señalar que la legislación laboral no contiene disposición alguna que obligue al patrono a conceder a sus trabajadores licencias con o sin goce de salario, para atender asuntos personales, dentro de los cuales pueden estar las licencias para estudio. Por lo cual, cuando en alguna empresa se otorga en forma general o particular a una sola persona, se trata de un acto voluntario patronal que no genera derechos adquiridos a la persona quién recibe el beneficio. Es más, este tipo de beneficio se debe solicitar de previo a iniciar un curso o carrera, y el trabajador tendrá la obligación de informar la efectiva matrícula.

DAJ-AE-838-2006

Licencia para cuidar enfermos terminales.

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

DAJ-AE-144-2009

Licencias.

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

DAJ-AE-822-2006

Pensión por invalidez.

Conforme lo establece el Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social, el trabajador, de previo debe ser declarado inválido por la Comisión Calificadora de la Caja, a fin de que la Junta Directiva a propuesta de la Gerencia respectiva resuelva aprobar la pensión por invalidez. Esto a fin de que pueda solicitar a su patrono la finalización del contrato de trabajo según lo dispone el artículo 85 del Código de Trabajo, con el consecuente pago de la cesantía.

DAJ-AE-002-2010

Período de lactancia.

Para efectos de poder determinar la duración posible de la lactancia; en virtud de que la legislación es omisa al respecto, es criterio que el mismo dependerá única y exclusivamente del criterio médico que determine el período por el cual debe amamantarse al niño o niña. Esto en razón de que el especialista en pediatría,

como tal, es quien puede entrar a valorar ese tipo de circunstancias debido a su conocimiento sobre la materia. No debe afectar el hecho de que se trate de un médico de la Caja Costarricense del Seguro Social o un médico particular, ya que ambos tienen fe pública y solamente los Tribunales de Justicia pueden determinar la falsedad del documento extendido por el profesional, de manera que mientras no sea declarado falso por dichos Tribunales, cualquier constancia o certificación médica tiene plena validez jurídica.

DAJ-AE-136-2001

Período de lactancia.

Cuando el legislador quiso darle una protección especial a la madre que adopta un menor de edad asegurándole el disfrute de todos los derechos, no cabe duda que está pretendiendo que las condiciones de adaptación y salud del menor se den dentro de los términos más óptimos y naturales, de modo que es factible suponer que si el adoptado es un lactante y la madre está en condiciones de amamantarlo, situación que sólo un médico puede determinar, el derecho de esta madre especial se extiende también para los efectos que determina tanto el artículo 95 del Código de Trabajo, en cuanto al período mínimo de lactancia, como a la licencia que otorga el artículo 97 del mismo cuerpo de leyes, una vez que se incorpora al trabajo.

DAJ-AE-721-2006

Período de lactancia. Despido.

Durante el período de lactancia, existe la prohibición para el patrono de despedir a la trabajadora si no media una justa causa; lo que significa que si el despido ocurre, la trabajadora puede solicitar la reinstalación en su puesto o el pago de sus derechos laborales. Si la trabajadora no opta por su reinstalación, se le deberá cancelar, además de vacaciones, aguinaldo proporcional, la cesantía y el preaviso, el monto de diez días de salario por concepto de indemnización por daños y perjuicios, según lo dispone el artículo 94 del Código Laboral y tomando como base el total del salario devengado y no solo el 50% que el patrono pagó durante la licencia por maternidad.

DAJ-AE--050-2005

Período de lactancia. Jornada de trabajo.

El permiso para la lactancia se otorga por quince minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, lo que sólo tiene efecto si la trabajadora reside muy cerca del centro de trabajo o si se hubiera implementado la obligación que establece el numeral 100 del Código de Trabajo, es decir acondicionar un lugar dentro de la empresa para que las madres trabajadoras amamenten sin peligro a sus hijos. En defecto de ello, se ha seguido la práctica de otorgar una hora seguida inmediatamente después de iniciada la jornada o inmediatamente antes de que concluya.

DAJ-AE-750-2006

Período de lactancia. Renuncia.

Si en el período de lactancia, la trabajadora pretende variar las condiciones del contrato y el patrono no acepta la modificación, lo que corresponde es que la trabajadora se reintegre en las condiciones anteriores o en su defecto que presente su renuncia, caso en el cual el patrono no está obligado a pagarle ninguna indemnización salvo lo relativo a vacaciones y aguinaldo.

DAJ-AE-034-2010

Período de prueba.

Nuestra legislación laboral es omisa en cuanto a la regulación del período de prueba; sin embargo, de los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, se desprende que no es sino después de superado el período de prueba que al trabajador le asiste el derecho de pago de preaviso y auxilio de cesantía cuando la relación laboral se rompe. Durante el período de prueba, el patrono está comprobando si el trabajador tiene las capacidades para ocupar el puesto y el trabajador por su parte puede comprobar si es apto para desempeñar el cargo, y valorar las condiciones con las que se le contrata. De este modo, si una de las partes comprueba lo contrario, puede dar por terminado el contrato, sin que por ello le sea imputable tal decisión. Por principio general se ha considerado que el período de prueba debe ser efectivamente laborado, y que es por tres meses, fecha a partir de la cual se adquiere todos los derechos de un trabajador de tiempo indefinido.

DAJ-AE-086-2009

Período de prueba. Antigüedad.

Aún cuando el trabajador es contratado originalmente por servicios profesionales, si luego lo contratan por tiempo indefinido, el tiempo que haya laborado por servicios profesionales debe sumarse a la antigüedad y computarse dentro de los tres meses del periodo de prueba, pues es evidente que el contrato llamado por servicios profesionales no era otra cosa que uno de naturaleza laboral disfrazado, además el período de prueba es una figura del Derecho Laboral que tiende a establecer un período de adaptación de ambas partes, una vez superado ese tiempo lo que surge es el derecho de obtener el pago de prestaciones en caso de rompimiento sin justa causa, pero si éste no se da el período laborado debe sumarse a la antigüedad del trabajador para todos los efectos.

DAJ-AE-196-2003

Persona trabajadora interina. Sector Público.

Los servidores que hayan ocupado puestos en forma interina en el Sector Público, cuyo nombramiento se les haya prorrogado por una o varias veces, extendiéndose por más de un año, traduciéndose en una incertidumbre su permanencia en el puesto ocupado, se tendrán como contratos por tiempo indefinido a los efectos del pago de las prestaciones legales. No obstante lo anterior, esta situación no le otorga al servidor la condición de funcionario en propiedad.

DAJ-AE-082-2001

Personas adolescentes trabajadoras.

Del contexto general del Código de la Niñez y la Adolescencia promulgado por Ley No. 7739 del 6 de enero de 1998, se extrae la idea de propiciar que los mayores de quince y menores de dieciocho años, que ahora son “sujetos de derecho”, puedan y deban dedicarse a terminar su educación, por lo menos en las etapas obligatorias. Sólo por excepción, en casos muy calificados, que escapan de las soluciones de índole socio-económico que la misma ley prevé, tienen derecho a trabajar; pero siempre dentro de los términos y límites que se imponen con el fin de proteger su salud y desarrollo mental y físico. Ejemplo de ello es lo dispuesto en los artículos 78 y 95 del citado Código, así como el numeral 12 del Reglamento para la Contratación Laboral

y las Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes, los cuales establecen límites estrictos en la jornada de este sector, entre ellos que el número máximo de horas a laborar por día es de seis y por semana de treinta y seis y la imposibilidad de laborar jornada acumulativa, nocturna o extraordinaria.

DAJ-AE-069-2001

Personas adolescentes trabajadoras. Jornada de trabajo. Salario.

Resulta totalmente infructuoso que la legislación brinde una protección especial a las personas adolescentes trabajadoras, limitándole obligatoriamente el tiempo que deben dedicar a la ejecución de labores dependientes, si tal disposición no lleva consigo la protección al ingreso salarial que constituye el sustento fundamental de todo trabajador. Es decir, de nada vale que se le proteja en su jornada de trabajo si por otra parte se le limita su ingreso o remuneración, pues en tales circunstancias la protección sería inocua y se revertiría en forma perjudicial a sus intereses.

DAJ-AE-006-2008

Poder de dirección. Deber de obediencia.

El poder de dirección se refiere al estado de subordinación del trabajador, este poder faculta al patrono a ordenar la actividad del empleado dentro de la empresa, para el mejor cumplimiento de los fines que ésta persigue, limitando la autonomía de la voluntad del trabajador. El deber de obediencia debe ser entendido por el trabajador como producto del deber de colaboración dentro de la organización empresarial, para la buena marcha y la consecución de los fines de la empresa.

DAJ-AE-106-2008

Práctica profesional. Derechos laborales. Trabajo Comunal Universitario.

En el caso del Trabajo Comunal es un componente de la formación universitaria, permitiéndole al estudiante y a la Universidad que representa, la proyección social, darse a conocer y obtener experiencia; y el de la empresa obtener un trabajo sin remuneración y contribuir con la Universidad al cumplimiento de la labor social. El estudiante debe cumplir un determinado número de horas pero lo hace en su tiempo libre sin sujeción a horario fijo, ni salario. Pero la Práctica Profesional que es necesaria para la graduación de ciertas carreras profesionales exigidas por ley o por el mismo centro educativo, se refiere a la realización de labores propias de la carrera que estudia la persona por lo que en caso de presentarse los elementos de un contrato de trabajo, este estudiante tendrá todos los derechos y obligaciones de un trabajador.

DAJ-AE-285-2008

Preaviso.

Aun cuando el preaviso se constituye en una obligación del trabajador hacia el patrono, este último no puede rebajar directamente de la liquidación aquellos días que hagan falta para completar el preaviso, sino que al darse por finalizada la relación laboral cuenta con treinta días de tiempo para solicitar ante los tribunales de justicia la devolución del dinero que el trabajador le adeuda por los días que hicieron falta para completarlo. Eso en el entendido que el trabajador de mutuo propio no pague la suma adeudada.

Ver además: DAJ-AE-069-2008.

DAJ-AE-230-2006

Preaviso.

El plazo para que el patrono interponga el cobro del preaviso ante los tribunales, cuando el trabajador no lo ha concedido, es de treinta días después de terminada la relación laboral. El patrono no podrá rebajar este extremo de la liquidación del trabajador.

DAJ-AE-442-2006

Preaviso.

En cuanto a la posibilidad de conceder el preaviso para después reversarlo si se requieren de los servicios del trabajador, es posible que al momento del despido o durante el preaviso, el trabajador obtenga una opción laboral más conveniente y lo cierto es que con el preaviso se les está despidiendo legalmente de la empresa, por lo que únicamente si el trabajador accede puede anularse el preaviso y continuar la relación laboral, de lo contrario deberá liquidársele como corresponde.

DAJ-AE-629-2006

Preaviso.

Si el patrono optara por no respetar el período del preaviso decidiendo que el trabajador concluya labores antes del término de éste, se le estaría causando un perjuicio a dicho trabajador por cuanto éste quedaría sin ingreso salarial antes de la fecha que correspondía según su preaviso. No sería justo desde el punto de vista legal, que si el trabajador está cumpliendo su obligación de dar el aviso de su retiro con el tiempo que indica la legislación, el patrono obvие ese aviso y decida no respetar el tiempo que falta para la conclusión del contrato, es por ello que se ha interpretado que en estos casos el patrono deberá cancelarle el monto correspondiente al tiempo que falta para que el trabajador complete el preaviso. De lo anterior, queda claro que el patrono podrá renunciar de forma tácita o expresa a los derechos que le otorga el artículo 28 de nuestro Código de Trabajo; no obstante, deberá remunerarle al trabajador el tiempo que hacía falta para cumplir con el preaviso. *Ver además: DAJ-AE-072-2006, DAJ-AE-333-2002 y DAJ-AE-600-2006.*

DAJ-AE-125-2009

Preaviso. Pago adelantado.

No existe obligación legal expresa para el patrono de pagar por adelantado el preaviso cuando la relación laboral no ha concluido.

DAJ-AE-411-2006

Preaviso. Personas trabajadoras.

Cuando el trabajador es obligado a dar el preaviso, ello tiene como finalidad el asegurarle al patrono un tiempo prudencial para que busque a un trabajador que sustituya al que ha renunciado. Sin embargo, el hecho de que el trabajador haga efectiva su renuncia sin cumplir con el tiempo del preaviso y siempre que haya una comunicación por escrito al patrono, no faculta al patrono para deducir del importe que le corresponde por liquidación, la suma correspondiente a éste, toda vez que nuestro Código de Trabajo prevé como única posibilidad para que el patrono cobre el preaviso a un trabajador, el reclamo ante los Tribunales de Trabajo, dentro del mes siguiente a la fecha en que éste presentó su renuncia o le puso término al contrato. *Ver además: DAJ-AE-128-2006 y DAJ-AE-403-2006.*

DAJ-AE-124-2009

Preaviso. Asueto.

Durante el preaviso la ley le otorga al trabajador un día de asueto con goce de salario por semana, para que busque trabajo durante el preaviso aunque haya renunciado.

DAJ-AE-070-2010

Preaviso. Despido justificado.

Un patrono puede despedir sin causa justa, con solo su voluntad, a cualquier trabajador, siempre y cuando lo indemnice, es decir, le pague todos los extremos laborales establecidos legalmente a saber: preaviso, cesantía, aguinaldo y vacaciones. El preaviso es la garantía de tiempo efectivo de trabajo con que cuenta la parte afectada, sea patrono o trabajador, cuando se le extingue unilateralmente la relación contractual de trabajo, con el fin de que durante ese lapso se tomen las medidas pertinentes para aminorar o eliminar los efectos del rompimiento laboral. Durante el período de preaviso, la relación laboral está vigente, lo que significa que tanto patrono como trabajador deben continuar cumpliendo con todos los deberes y obligaciones atinentes al contrato de trabajo. Si durante dicho preaviso, un empleado que ha renunciado o ha sido despedido se ausenta de su lugar de trabajo sin causa justificada por dos días consecutivos o más días en períodos alternos dentro de un mes, el mismo estaría incurriendo en causal de despido según el artículo 81 inciso g) del Código de Trabajo.

DAJ-AE-628-2006

Preaviso. Incapacidad.

El patrono al otorgar el preaviso al trabajador cumple con lo estipulado en el artículo 28 del Código de Trabajo, que consiste en el aviso previo destinado a ponerle fin al contrato laboral sin justa causa, y el hecho que el trabajador se haya incapacitado durante ese período, no es responsabilidad del empleador; de manera que al no ser su responsabilidad no está obligado a esperar que el trabajador regrese y labore.

Ver además: DAJ-AE-507-2005.

DAJ-AE-104-2009

Preaviso. Pago.

Si la persona es despedida y se le otorga el período que por concepto de preaviso le corresponde, este lapso no debe ser cancelado en dinero en efectivo dentro de la liquidación. Se cancelará con el salario ordinario conforme corresponde por el tiempo laborado. En los casos en que el patrono decide dar por terminada la relación laboral, sin otorgar el período correspondiente al preaviso, debe cancelar lo equivalente al salario que le correspondería recibir en el lapso del preaviso pero a manera de indemnización. Cuando es el trabajador quien renuncia sin cumplir con el tiempo del preaviso ni el pago del mismo, no faculta al patrono para deducir del importe que le corresponde por liquidación sino que deberá acudir a los Tribunales de Trabajo, dentro del mes siguiente a la fecha en que el trabajador presentó su renuncia o le puso término al contrato.

- DAJ-AE-101-2009** **Preaviso. Personas trabajadoras pensionadas.**
Al tratarse de una terminación del contrato de trabajo porque el trabajador renuncia para acogerse a un régimen determinado de pensión, éste tendrá derecho a las prestaciones legales correspondientes, que incluyen aguinaldo, vacaciones y auxilio de cesantía.
- DAJ-AE-041-2008** **Preaviso. Vacaciones.**
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.
- DAJ-AE-133-2008** **Prestaciones.**
De acuerdo a nuestra legislación laboral, en el caso de despido con responsabilidad patronal, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones laborales, entendiendo por ellas: auxilio de cesantía, preaviso, vacaciones y aguinaldo. Si el trabajador renuncia o es despedido sin responsabilidad patronal le corresponderá únicamente vacaciones y aguinaldo, además de los otros extremos laborales que el trabajador no haya recibido al momento de la terminación.
- DAJ-AE-634-2006** **Prestaciones.**
Es viable legalmente el pago de prestaciones legales mediante transferencia electrónica o depósito bancario. No obstante, aunque esto sea posible legalmente, no es lo más recomendado para el patrono, ello por cuanto, en materia laboral, la carga de la prueba está a cargo del patrono, y en estos casos de pago mediante depósito o transferencia bancaria, no existe desglose del salario, así como tampoco se explica con claridad, los conceptos que el patrono está liquidando como pago de prestaciones laborales.
Ver además: DAJ-AE-631-2006.
- DAJ-AE-294-2008** **Prestaciones. Comisiones.**
El artículo 164 del Código de Trabajo establece que el salario puede pagarse por mes, quincena, semana, día u hora; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono (comúnmente conocido como "comisiones"). Las comisiones tienen carácter de salario y por ende, deben ser consideradas en el cálculo de la liquidación de los trabajadores. En este sentido, aunque al momento de terminación de la relación laboral, la empresa no haya cobrado las ventas realizadas, lo cierto es que el trabajador laboró ese tiempo, realizó esas ventas y se sabe cuánto le correspondería por concepto de comisión. Por esta razón, el patrono se encuentra obligado a pagar tanto las comisiones cobradas como las no cobradas y por ende, incluirlas en el cálculo de las prestaciones. Si se acostumbra calcular las comisiones al finalizar el mes, cuando se presenta una liquidación el procedimiento deberán adelantarlo para hacer el cálculo de las prestaciones.

DAJ-AE-262-2005

Prestaciones. Embargo de salario.

El artículo 172 establece que el embargo únicamente procede efectuarlo sobre los salarios y no es posible aplicarlo sobre los siguientes supuestos: 1) Vacaciones: lo que el trabajador recibe por vacaciones no disfrutadas en la liquidación es una indemnización y no salario. 2) Aguinaldo: es un beneficio económico anual y por ende no es salario. 3) Preaviso y auxilio de cesantía: el artículo 30 del Código de Trabajo estipula que estos extremos no podrán ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrán ser embargados, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimentarias.

DAJ-AE-007-2009

Prestaciones. Estado.

Con el fin de evitar un enriquecimiento ilícito de los trabajadores en perjuicio del erario público, sí deben los trabajadores de las empresas de capital estatal, devolver los pagos efectuados por concepto de liquidación de prestaciones al momento de ingresar posteriormente a laborar para la Administración Pública, en los supuestos del inciso b) del artículo 586 citado.

DAJ-AE-231-2008

Prestaciones. Estado.

La tesis sostenida por la Procuraduría, la cual es compartida totalmente por esta Asesoría, concluye que la persona que sea contratada nuevamente por el Estado después de recibir sus prestaciones, debe devolver todas “las sumas percibidas”, no solamente los ocho meses que establece como tope el artículo 29 del Código de Trabajo. Lo anterior con fundamento en que si el beneficio del pago de cesantía que obtuvo el trabajador es superior al previsto por la ley, la devolución del dinero deberá ser equivalente al beneficio percibido, y deberá devolver lo que recibió y no menos de ello, aunque lo recibido sea un beneficio logrado mediante una convención colectiva. No es viable hacer una diferencia que la ley no estableció. En el caso de un exfuncionario que recibió los trece años por concepto de auxilio de cesantía, a razón de un mes de salario por año de trabajo, por lo cual debe esperar trece meses para volver a laborar en una institución del Estado, sea cual sea su denominación o regulación específica o de lo contrario deberá devolver la diferencia en dinero por el tiempo que ha estado sin laborar para el Estado desde el cese.

DAJ-AE-009-2010

Prestaciones. Incapacidad.

Las incapacidades por enfermedad constituyen causas de suspensión de los contratos de trabajo. El período durante el cual el trabajador se encuentra incapacitado, se debe tomar en cuenta para la antigüedad laboral solamente; pero, para efectos de realizar el cálculo de la suma a pagar por concepto de prestaciones, el período de incapacidad se debe excluir del cómputo y se adiciona hacia atrás, en virtud de que lo que se reconoce al trabajador incapacitado son subsidios y no salarios, y sólo estos últimos se toman en cuenta para el cálculo de derechos. Lo anterior no aplica en el caso de la licencia por maternidad.

- DAJ-AE-458-2005** **Prestaciones. Muerte de la persona trabajadora.**
De acuerdo con lo señalado en el artículo 85 del Código de Trabajo, sólo a falta de consorte o hijos menores de edad o inhábiles, el Juez de Trabajo está autorizado a entregar las prestaciones a los parientes indicados en el inciso 2), hijos mayores de edad y padres.
- DAJ-AE-177-2001** **Prestaciones. Pensión alimentaria.**
De conformidad con lo que señala el artículo 30, inciso a) del Código de Trabajo, se puede rebajar la pensión alimentaria del preaviso y de la cesantía, aplicándole el embargo en un 50% de los montos correspondientes y por supuesto siempre que medie orden judicial expresa respecto a este rubro.
- DAJ-AE-089-2009** **Prestaciones. Persona trabajadora interina.**
El pago del preaviso y la cesantía proceden únicamente dentro de ciertas condiciones específicas, para el caso en consulta, la jurisprudencia ha sido reiterada al afirmar que para los interinos el pago de estos extremos laborales procede únicamente en el supuesto de que los nombramientos se extiendan por períodos superiores a un año.
- DAJ-AE-166-2008** **Prestaciones. Plazo para pagar.**
El Código de Trabajo no establece expresamente un plazo para pagar las prestaciones, lo cual nos lleva a concluir que el trabajador tiene derecho a retirar su liquidación a partir del mismo día en que finaliza la relación laboral, sea que el patrono está en la obligación de pagar las prestaciones en un solo tracto el día en que termina el contrato de trabajo o a lo sumo en el pago inmediato siguiente. Así las cosas, será el trabajador, quien voluntaria y expresamente conceda al patrono una semana, quince días o un mes, según lo disponga, para que haga el pago respectivo.
- DAJ-AE-264-2008** **Prestaciones. Plazo para reclamar.**
De acuerdo a los artículos 602 del Código de Trabajo y la Jurisprudencia de nuestros Tribunales, los derechos para reclamar las sumas que un patrono pueda adeudar a un trabajador no prescriben, mientras se mantenga vigente la relación laboral y una vez concluida, tendrá un lapso de un año para presentar los reclamos correspondientes en la vía judicial, donde podrá acudir de forma gratuita, sin necesidad de representación de un profesional en derecho y podrá presentar su denuncia de formal verbal escrita.
- DAJ-AE-234-2008** **Prestaciones. Plazo para reclamar. Plazo para pagar.**
De conformidad con el artículo 602 del Código de Trabajo, el trabajador tiene un plazo de un año para reclamar cualquier derecho proveniente de su contrato, incluidas las prestaciones, a partir del día siguiente de terminado el contrato de trabajo, lo que significa que para el patrono no existe plazo alguno, más bien con dicho artículo se establece la obligación para el patrono de cancelar las prestaciones el mismo día en que da por terminado el contrato de trabajo.

DAJ-AE-003-2009

Prestaciones. Renuncia.

En el caso de renuncia motivada por justa causa, el trabajador tiene derecho al pago de vacaciones y aguinaldo proporcional, así como al pago del preaviso y el auxilio de cesantía, una vez que agote las diligencias y vías necesarias para dar por terminado el contrato con responsabilidad patronal. Pero si se trata de una renuncia pura y simple, en la que media la voluntad del trabajador, éste tiene derecho a vacaciones y aguinaldo proporcionales.

DAJ-AE-361-2008

Principio de extraterritorialidad. Cargas sociales. Impuesto sobre la renta.

Los funcionarios de una misión internacional, con nacionalidad distinta a la costarricense, en cuyos contratos de trabajo se establezca que se rigen por la legislación de otro país y se encuentren acreditados con esa condición ante el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, no estarán sometidos a la legislación laboral costarricense y por ende se encuentran exentos de la obligación de pagar las cargas sociales e impuesto sobre la renta sobre su salario.

DAJ-AE-062-2010

Principio de extraterritorialidad. Misión diplomática.

Si una misión diplomática, de manera totalmente voluntaria decidió renunciar a su extraterritorialidad, sujetándose a las normas costarricenses y no a las propias de su país, las deducciones aplicables al salario de los trabajadores deben ser solamente las que establecen nuestras leyes.

DAJ-AE-478-2005

Principio de extraterritorialidad. Misión diplomática.

La extraterritorialidad es una ficción jurídica que considera los edificios de las delegaciones diplomáticas y los buques de guerra como pertenecientes al territorio de la nación que representan y sometidos a sus leyes, aún estando en realidad enclavados en suelo extranjero o en aguas de otra potencia. Por esta razón no quedan sometidos a las leyes civiles ni penales del país extranjero. Por esto, tratándose de las embajadas radicadas en Costa Rica, estas no están obligadas a acogerse a la legislación laboral que nos rige.

DAJ-AE-677-2006

Principio de primacía de la realidad.

En materia laboral, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente, desde el punto de vista jurídico. Por esta razón, el contrato de trabajo ha sido llamado contrato-realidad, dado que tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica, y no lo pactado, aceptado expresamente por las partes.

Ver además: DAJ-AE-013-2006.

DAJ-AE-335-2006

Principio protector.

Ante la aplicación de una de las reglas del principio protector del derecho laboral, que se refiere a la norma de “la condición más beneficiosa”, en virtud de la cual supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable para el trabajador, de tal

suerte que la modificación que se introduzca debe ser para ampliar y no para disminuir los derechos de aquel, ya que si el trabajador en algún aspecto goza de una protección superior, ésta modificación resulta inoperante.

Ver además: DAJ-AE-256-2006, DAJ-AE-330-2001, DAJ-AE-130-2005 y DAJ-AE-293-2005.

DAJ-AE-232-2004

Propinas. Saloneros.

El 10% que se establece para el pago de propina, de conformidad con el artículo 2 de la Ley de Propina, se calcula sobre el monto total de todo lo consumido por los clientes, que han atendido directamente los saloneros en sus mesas.

DAJ-AE-010-2008

Propinas. Ayudantes de saloneros.

La Ley de Propina y su Reglamento, sugieren que la misma establece un derecho propio de los trabajadores que prestan su servicio de saloneros, entendido este como la atención directa y personal a los clientes en las mesas de restaurantes, bares y establecimientos similares, por lo tanto si la empresa tienen una clase ocupacional que no existe cual es la de ayudante de salonero y éste hace lo mismo que el salonero, le corresponde devengar la propina.

DAJ-AE-102-2002

Propinas. Trabajadores gastronómicos.

La obligación para el pago de la propina surge a partir de que el trabajador realiza cualquier clase de atención personal a las mesas de los comercios que indica la ley. En virtud de ello, podrían darse dos situaciones que hay que distinguir: 1-a pesar de que no toma la orden de los clientes, sí les lleva a su mesa el azafate con los alimentos y, seguramente, los distribuye y ubica entre cada uno de ellos. Si al momento de retirar los utensilios, los clientes aún permanecen en la mesa y el trabajador puede ofrecerles algún otro alimento o se requiere de él otra atención, su gestión de atención al cliente se mantiene. 2-el trabajador sólo se limita a poner el azafate en la mesa, para que los clientes se sirvan personalmente los alimentos y después retira los utensilios cuando los clientes se han ido (caso típico de restaurantes de autoservicio), lo que hace que no haya una relación directa entre cliente-trabajador. En el primer caso, evidentemente el trabajador tiene derecho a la propina y en el segundo caso, no hay una relación directa entre cliente y trabajador por lo que éste último, que resulta ser un misceláneo y no un salonero, no tiene derecho a propina.

DAJ-AE-161-2006

Reglamento autónomo de servicios.

Son abundantes los criterios emanados de la Sala Constitucional en el sentido de que tratándose de la administración pública, imperan criterios publicistas en torno a la relación con sus servidores, de forma tal que no cabe aplicar disposiciones laborales cuando debe prevalecer el interés público, lo que significa que no tiene competencia el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la calificación de legalidad de la reglamentación interna que debe darse en los entes regidos por el Derecho Administrativo. Siendo así, el reglamento autónomo de servicios no estaría sujeto a la aprobación del Ministerio de Trabajo, pues el jerarca en cada institución está facultado para hacerlo y ponerlo en vigencia una vez que sea publicado en el Diario Oficial.

- DAJ-AE-208-2008** **Reglamento autónomo de servicios.**
De conformidad con los criterios de la Procuraduría General de la República y la Sala Constitucional el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, carece de competencia para revisar y aprobar los reglamentos autónomos de servicios.
- DAJ-AE-218-2008** **Reglamento interno de trabajo.**
Queda claro que los reglamentos internos de trabajo, son una disposición patronal en aras de regular las condiciones laborales, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias. Es un complemento de los contratos individuales o colectivos de trabajo; no obstante no existe obligación legal para el patrono de establecerlo.
- DAJ-AE-029-2005** **Reglamento interno de trabajo.**
Es procedente que una empresa tramite un reglamento para una parte de su empresa, con la posibilidad de que en el futuro pueda ampliar la cobertura del mismo a otros departamentos o a toda la empresa mediante la reforma correspondiente y siguiendo los procedimientos establecidos en el Reglamento de Reglamentos, lo que no sería posible es que una empresa tenga varios reglamentos aprobados a la vez.
- DAJ-AE-486-2006** **Reglamento interno de trabajo.**
El reglamento interno de trabajo, es prerrogativa patronal, sea que los trabajadores no pueden exigir su tramitación, ni su negociación pues las sanciones o incentivos, que en él se contemplen son por iniciativa del patrono, a menos claro está, que se establezcan dentro del mismo condiciones contra la ley o que siendo legales no se ajustan a las establecidas en la realidad contractual, con lo cual los trabajadores tienen derecho a oponerse en el momento oportuno dentro de la tramitación ante la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS.
Ver además: DAJ-AE-167-2006 y DAJ-AE-450-2005.
- DAJ-AE-279-2006** **Responsabilidad del trabajador. Salario. Rebaja.**
Pueden existir tres grados de responsabilidad tratándose de accidentes de tránsito y dependiendo de éstos, el trabajador estaría obligado a cubrir total o parcialmente los daños ocasionados. Si el accidente es consecuencia de la negligencia del patrono, en cuanto al mantenimiento del vehículo, éste deberá cubrir totalmente los gastos; mientras que en el caso del trabajador, habrá que determinar si su conducta es culposa o dolosa, a efecto de determinar su eventual responsabilidad pecuniaria.
- DAJ-AE-185-2008** **Riesgo de empresa.**
Indistintamente de las horas contratadas ordinariamente, los contratos son, por lo general, por tiempo indefinido en cuanto a su duración. Aunque la empresa no tenga un horario fijo, debe mantener reglas mínimas de orden y ubicar los horarios dentro de las jornadas legales permitidas. Además es importante que la empresa se organice de tal forma, que puedan prevenir las circunstancias que se presentan en temporadas altas, cuando hay falta de materia prima, etc. Cuando existan problemas de la empresa, originados por baja producción, falta de materia prima, incumplimiento de los proveedores etc., se está en presencia de un típico riesgo de empresa que debe correr a cargo de los empresarios.

DAJ-AE-224-2008

Riesgo de empresa. Disminución temporal de la jornada de trabajo.

Cuando hechos ajenos a los trabajadores de la empresa, traen como consecuencia el cierre de la empresa por uno o más días a la semana (disminución de jornada -por estar en temporada baja— éstas se imputan al empleador por ser un riesgo de empresa. Deberá la persona empleadora seguir pagando la remuneración salarial a los trabajadores, con sustento en el inciso g) del artículo 69 del Código de Trabajo.

DAJ-AE-017-2009

Riesgo de trabajo. Accidente de trabajo.

El artículo 196 del Código de Trabajo reconoce claramente como riesgo de trabajo aquellos accidentes que se presenten antes y después de la jornada ordinaria, por lo tanto, si en alguno de los trayectos usuales de su domicilio al trabajo o viceversa, surge un accidente que afecte a los trabajadores, este se considera riesgo de trabajo y estaría cubierto por la póliza de riesgo profesional que actualmente administra el Instituto Nacional de Seguros. Cuando una empresa tiene jornada fraccionada y los trabajadores en ese tiempo se trasladan a su casa a descansar y tienen un accidente en ese trayecto; este accidente debe considerarse dentro de lo que se estipula en el inciso a) del artículo supra citado.

DAJ-AE-106-2009

Salario escolar. Sector privado.

Del artículo 2 de la Ley 8682, se desprende que el porcentaje de ahorro va desde un mínimo del 4.16% a un máximo del 8.33% mensual sobre su salario bruto mensual (incluye comisiones). No obstante, por disposición del Transitorio I, el porcentaje de ahorro escogido por el trabajador, no se aplicará absoluto desde la primera vez, sino que el mismo se completará en el plazo de cuatro años, ahorrando tramos acumulativos del 25% del porcentaje acordado por el trabajador. Esta disposición permite aplicar plazos menores a los anteriores e incluso el total del ahorro desde el inicio, en aquellos casos en que el trabajador lo estima conveniente.

DAJ-AE-011-2009

Salario escolar. Sector privado.

El Transitorio I de la Ley 8682 lo que regula es la posibilidad que el trabajador vaya aumentando escalonadamente el porcentaje de ahorro. Las Asociaciones Solidaristas pueden administrar los fondos provenientes del ahorro escolar, además se incluyó a las cooperativas que existan en los centros de trabajo, y como última opción se habla del Banco Popular. Esta es la razón de ser del artículo 6 de la Ley en mención, que establece un listado taxativo de las entidades que se encargarán de administrar el salario escolar, se establece un orden específico que debe respetarse, por lo que en las empresas en que se cuente con una Asociación Solidarista, ésta será la encargada de administrar los montos rebajados por concepto de salario escolar de los trabajadores de la empresa que sean asociados. En virtud del principio constitucional de libertad de afiliación para fines lícitos, ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse a la Asociación Solidarista ni a ninguna cooperativa. En este caso si el trabajador no desea pertenecer a la Asociación Solidarista o a la cooperativa que operan en su centro de trabajo, el dinero será administrado por el Banco Popular.

DAJ-AE-211-2008

Salario mínimo.

Tal y como lo disponen los artículos 163, 177 y 191 del Código de Trabajo , todos los trabajadores tienen derecho a recibir un salario mínimo que cubra al menos sus necesidades básicas , que de acuerdo con la categoría ocupacional, es fijado y ajustado semestralmente por el Consejo Nacional de Salarios en el Decreto de Salarios Mínimos. Esto quiere decir que el patrono no puede pagar un salario inferior al mínimo legal establecido.

Ver además: DAJ-AE-210-2008.

DAJ-AE-012-2009

Salario mínimo.

El Decreto de Salarios Mínimos dispone que cuando los salarios pagados se encuentren sobre los mínimos fijados por el Estado, no existirá obligación para el patrono de incrementar dichos montos, salvo pacto o práctica en contrario. Asimismo, si con el aumento establecido por el Consejo Nacional de Salarios, el salario es inferior, el patrono estará obligado a aplicar el aumento que corresponda.

DAJ-AE-082-2009

Salario mínimo. Comisiones.

Es claro que el pago por comisiones es permitido en nuestro medio como una forma de salario, pero el empleador tiene la obligación de reconocer como salario una suma superior o igual al salario mínimo, o sea que las comisiones cuando no existe salario base siempre deben ser iguales o superiores al mínimo mensual.

DAJ-AE-011-2008

Salario mínimo. Incremento.

Cuando los salarios pagados se encuentren sobre los mínimos fijados por el Estado, no existirá obligación para el patrono de incrementar dichos montos, salvo los casos en que el patrono se haya obligado voluntariamente –por costumbre, práctica reiterada, o por un acuerdo colectivo- a incrementar periódicamente porcentajes permanentes.

DAJ-AE-040-2003

Salario mínimo. Pago mensual. Pago semanal.

Independientemente de la forma en la que el Decreto de Salarios Mínimos establezca el salario, lo que debe prevalecer es la modalidad de pago utilizada por el patrono en la empresa: 1-Si se pagan salarios en forma semanal, simplemente se toma el salario diario indicado en el Decreto— en el entendido que laboren ocho horas diarias—, se multiplica por los días que se laboran a la semana, y se obtiene el monto a pagar semanalmente. 2-Si la empresa utiliza modalidad de pago quincenal o mensual, se debe tomar el salario establecido en forma diaria en el Decreto, multiplicarlo por treinta días del mes y dividirlo entre dos para obtener el monto quincenal que debe pagar. Este monto ya incluiría el pago del día de descanso y todos los feriados que coincidan en el período de pago.

DAJ-AE-697-2006

Salario mínimo. Peones agrícolas.

El Decreto de Salarios Mínimos establece un salario para el peón agrícola en labores pesadas, estableciendo una jornada de seis horas para dicho trabajador. No obstante, para hacer el cálculo del salario del mismo se hace con base a ocho horas, aún y cuando éste labora seis horas diarias efectivamente. Lo anterior, obedece a las características de las actividades realizadas por éste.

Ver además: DAJ-AE-696-2006.

DAJ-AE-082-2006

Salario ordinario. Salario extraordinario.

Salarios Ordinarios, entendidos estos como las sumas que recibe el trabajador en razón de su jornada ordinaria y, que, generalmente, está compuesto por el salario base —que puede estar constituido por salario en efectivo, comisiones y salario en especie—, y todos los incrementos adicionales que se hubieren convenido, sean zonaje, viáticos, cuando éstos integren el salario, reconocimientos por carrera profesional, prohibición, gratificaciones regulares y anualidades, entre otros, y Salarios Extraordinarios, que son los que corresponden por las labores que se ejecutan en forma extraordinaria, es decir, después de que concluye la jornada ordinaria. Estos salarios no son permanentes, pues se reconocen sólo en el caso de que los trabajadores laboren “horas extra”.

DAJ-AE-461-2005

Salario. Anualidades.

Las anualidades son parte de la remuneración del trabajo que se presta en la relación laboral. Cuando un trabajador disfruta de este beneficio, el salario automáticamente se eleva, pues el mismo comprenderá el rubro por salario mínimo más el aumento por cada año transcurrido al servicio de la empresa. Para todos los efectos legales, el patrono debe tener el cuidado, que el reconocimiento de las anualidades, se incluya como parte integrante del salario. Es decir, se tendrá en cuenta para las indemnizaciones legales como vacaciones, preaviso, anualidades, auxilio cesantía, etc.

DAJ-AE-004-2008

Salario. Anualidades. Sector público.

Las anualidades son incentivos laborales que se le otorgan al trabajador, y se conceden en razón del tiempo de servicio brindado, estas deben entenderse como el reconocimiento a la acumulación de experiencia a través de los años de servicio para el Estado.

DAJ-AE-045-2009

Salario. Bonificaciones.

Las bonificaciones para que sean salario no deben tratarse de pagos esporádicos, accidentales, ni actos de mera liberalidad de la persona empleadora. Cuando éstas son parte del salario, el patrono no puede eliminarla o disminuirla unilateralmente, por ser uno de los elementos esenciales del contrato.

DAJ-AE-851-2006

Salario. Cargas sociales. Impuesto sobre la renta.

Las diferentes normas expresan que las rebajas se debe hacer al salario devengado durante el mes, independiente de la forma de pago (Mensual, quincenal, semanal, hora, destajo, etc.). No obstante, al no expresar las normas como se debe rebajar estas cargas sociales según las diferentes modalidades de pago, la empresa puede hacerlo,

en tractos de conformidad como devengue salario el trabajador, si la forma de pago es quincenal, puede la empresa hacer las rebajas quincenalmente y reportarlo mensualmente a la institución recaudadora del rubro respectivo.

DAJ-AE-017-2003

Salario. Comisiones.

La comisión surge y debe ser cancelada cuando se perfecciona la venta pura y simple del producto, porque además, la función del vendedor es precisamente y aunque suene redundante la de vender, no la de cobrar su precio, labor que por lo demás puede ser llevada a cabo, máxime si se trata de un solo pago y no de pago en tractos, pero que no guarda relación con el pago de la comisión, ni con la función principal del agente vendedor.

DAJ-AE-101-2007

Salario. Comprobante de pago.

Aunque el Código de Trabajo no contiene una norma en la que se establezca la obligación para el patrono de extender una boleta de pago, los Tribunales de Justicia se han pronunciado en el sentido de que en caso de litigio, es al patrono a quien le corresponde probar el salario que el trabajador afirma que devengó, por lo que se recomienda a los patronos entregar a los trabajadores comprobantes de pago que deberán ser firmados por éstos.

DAJ-AE-189-2008

Salario. Dedicación exclusiva. Sector público.

La prohibición y la dedicación exclusiva son institutos jurídicos diferentes para los funcionarios públicos, la primera es un precepto legal para ciertos funcionarios cuyas profesiones son de carácter liberal y para otros puestos expresamente establecidos, mientras que la dedicación exclusiva es un contrato voluntario entre la administración pública y un servidor público, cuya profesión no es de carácter liberal, para que este mismo, no trabaje en tiempo libre o simultáneamente para otro patrono.

DAJ-AE-105-2009

Salario. Días feriados. Pago mensual.

En el pago mensual o quincenal, se estaría en presencia de una modalidad de pago periódica, en el tanto abarca un período determinado de treinta días, aunque se trate de meses de veintiocho o treinta y un días. Las empresas comerciales o las que hayan asumido voluntariamente el pago mensual o quincenal, ya han incluido en los salarios el reconocimiento de todos los días feriados, sean o no de pago obligatorio, así como los días de descanso semanal.

DAJ-AE-018-2008

Salario. Embargo de salario.

En el caso de que un trabajador haya solicitado el rebajo mediante planilla de cuotas no obligatorias y posteriormente es objeto de un embargo, es deber del patrono comunicar al trabajador sobre tal situación, indicándole que su salario no es suficiente para el pago de las cuotas no obligatorias, pues se le ha dado prioridad al embargo, lo anterior para que el trabajador proceda por otro medio a realizar los pagos respectivos.

DAJ-AE-147-2010

Salario. Embargo de salario.

La suma mínima inembargable establecida en el artículo 172 del Código de Trabajo, debe respetarse tanto en la aplicación de embargos, como en las deducciones por deudas contraídas con cooperativas o instituciones de crédito que se rigen por los principios de éstas. La empresa deberá comunicar a la entidad cooperativa o de crédito que corresponda, la imposibilidad legal de aplicar las deducciones que superen la suma mínima inembargable, toda vez que la protección del salario que establece el artículo 172 del Código de Trabajo es un derecho irrenunciable según lo establece el artículo 11 del mismo Código, esto significa que cualquier autorización que afecte la suma inembargable del salario, es nula y se tiene por no puesta. Será problema de las instituciones de crédito y/o cooperativas buscar la forma de que el trabajador pague independientemente las cuotas de los créditos.

DAJ-AE-352-2008

Salario. Embargo por pensión alimentaria.

Cuando existe embargo por pensión alimentaria, el mismo está por encima de cualquier embargo, incluso del monto inembargable del salario. Es decir, en aquellos casos en que exista un embargo por pensión alimentaria y se pretenda embargar el mismo salario por otro concepto, se debe determinar en primera instancia, la suma a embargar por pensión alimentaria y el monto restante se aplicaría para los otros embargos.

Ver además: DAJ-AE-142-2008.

DAJ-AE-484-2005

Salario. Gastos de representación.

El concepto de gastos de representación, corresponde a erogaciones ocasionales en que incurren ciertos funcionarios, autorizados para realizarlas, con motivo de atenciones de carácter oficial que le dispensen a personas o entidades ajenas a su representada. Por lo tanto quedan excluidas todas aquellas atenciones en que incurran los funcionarios en su carácter personal. Es decir, se deben entender como "gastos de representación institucionales" y no "personales". Según la jurisprudencia vigente, los gastos de representación constituyen un factor del sueldo o salario y, en consecuencia, computables para la liquidación de los derechos laborales correspondientes. No se entregan para beneficio personal del empleado, sino en grado de la posición que ocupa, de la jerarquía del empleo, de la dignidad que implica y de las responsabilidades señaladas al cargo mismo.

DAJ-AE-130-2008

Salario. Jornada nocturna.

La norma indica claramente que tanto el que labore seis horas en la noche, como el que labore siete horas en jornada mixta, recibirán el mismo salario que el que labora ocho horas en el día, lo que nos lleva a la conclusión de que la hora en nocturna o la mixta son remuneradas más caras que la hora diurna. De esta manera, para calcular el valor de la hora en cada jornada, se toma el salario mensual ordinario del trabajador y se divide entre ocho si la jornada es diurna, entre siete si es jornada mixta y entre seis si es nocturna.

DAJ-AE-260-2005

Salario. Kilometraje.

Para que los beneficios o ventajas de carácter pecuniario que nacen durante la relación laboral se constituyan en salario, debe estar presente el ánimo o la intención patronal de que efectivamente el trabajador pueda contar en forma permanente con ese ingreso para solventar sus necesidades prioritarias y hasta algunas de carácter recreativo, cultural y social. El dinero que recibe el trabajador por la depreciación y el combustible de su vehículo, que en este caso le han llamado pago por kilometraje, puede que surja como una contraprestación pagada por el patrono al trabajador por poner a disposición de la empresa su vehículo particular o como un pago por el servicio prestado por el empleado. En este último caso, si el pago en cuestión deviene en una suma fija, sin la obligación correlativa de justificar los gastos hechos, se considera salario.

Ver además: DAJ-AE-142-2004.

DAJ-AE-254-2008

Salario. Pago.

En cuanto al pago de combustible, comidas, viajes y otros, es difícil determinar que se trate de salario o no, porque bien podrían ser considerados viáticos, por cuanto más bien podría tratarse de una obligación del patrono cubrir, máxime si en la manifestación de esos beneficios, el trabajador debe aplicar algún reporte de gastos.

DAJ-AE-536-2006

Salario. Pago.

Cuando se paga por unidad de tiempo, la referencia inmediata es el período que cubre dicho pago, que en nuestro medio se da sobre todo por quincena y por mes, pues aún cuando se paga también por semana, especialmente en la actividad industrial, la referencia de pago, por lo general, es más bien la producción –pago por tarea, por pieza, a destajo-. La modalidad mensual, es una forma de pago global que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, que por ende, remunera la misma cantidad de días que se remunera en la modalidad de pago mensual. El pago semanal (con la excepción del comercio) se caracteriza en cambio, por la remuneración de los días efectivamente laborados, lo que excluye por definición, los días de descanso semanal y feriados de pago no obligatorio.

Ver además: DAJ-AE-185-2006 y DAJ-AE- 270-2006.

DAJ-AE-726-2006

Salario. Pago.

En cuanto al plazo para el pago del salario, en el artículo 168 del Código de Trabajo se establece que serán “las partes quienes fijarán el plazo para el pago del salario, pero que dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos”.

DAJ-AE-356-2006

Salario. Pago mensual.

Conforme reiterada jurisprudencia de los Tribunales de Justicia de la República, el pago mensual o quincenal, que se aplica en las empresas que voluntariamente lo impongan o en las que se dedican a actividad comercial, se entiende que cubre todos y cada uno de los días del período, sea que se pagan los hábiles e inhábiles; y, en consecuencia, estarían remunerados todos los meses de treinta días, aunque se trate de aquellos que tienen veintiocho o treinta y un días.

Ver además: DAJ-AE-255-2000.

DAJ-AE-224-2008

Salario. Pago por horas.

El pago por horas no implica que el trabajador deba trabajar sin límites diarios. No existen contratos por horas, es una forma de pago.

DAJ-AE-022-2010

Salario. Pago. Moneda extranjera.

El salario fijado contractualmente en moneda extranjera, deviene de una libertad contractual y se fundamenta en un principio de buena fe entre las partes. No obstante lo anterior, en virtud del principio de proporcionalidad que debe existir entre la prestación del servicio y su remuneración, cuando la equivalencia del valor de la moneda extranjera con el colón llega a afectar drásticamente el ingreso del trabajador, por motivo de políticas monetarias del país, en un punto que le impida hacer frente a sus obligaciones primordiales y básicas para sí y su grupo familiar, o que el mismo llegue a estar por debajo del mínimo legal, es criterio, que deberá existir una nueva negociación del salario, ya sea que se aumente el monto pagado en moneda extranjera, o que se modifique temporalmente la moneda de pago a colones en una suma fija que no se someta a variaciones del mercado cambiario. Una vez nivelado el tipo de cambio adoptado por el Banco Central, las partes podrán sentarse nuevamente a negociar si es conveniente volver al sistema anterior, o mantenerse según el último acuerdo de pago del salario.

DAJ-AE-141-2008

Salario. Pago. Moneda extranjera.

En nuestro medio existe la posibilidad de pagar los salarios en moneda extranjera, no obstante, a la hora de hacer las rebajas salariales, como: cuotas obrero patronales, impuesto de la renta, deberá de hacer la conversión a colones.

DAJ-AE-254-2008

Salario. Premios.

Para que los beneficios sean considerados de naturaleza salarial, deben responder a la prestación del servicio mismo, sea porque está ligado a la productividad, esfuerzo, disponibilidad y disposición del trabajador en el desempeño de sus funciones, como podría ser el otorgamiento de bonificaciones en efectivo. No serían considerados salarios, aquellos premios que responden a una condición aislada, independiente del desempeño de las funciones.

DAJ-AE-092-2010

Salario. Rebajos.

La única posibilidad de rebajar del salario de los trabajadores el dinero adeudado por pérdidas en materiales o maquinaria del patrono por causa de negligencia o dolo, será siguiendo el procedimiento detallado en el artículo 172 del Código de Trabajo de forma tal que el patrono no tiene ninguna posibilidad de estimar unilateralmente cuál es el monto que va a rebajar de su salario. Debe quedar claro que los rebajos o deducciones de salario no autorizados por la ley o por el trabajador son absolutamente ilegales, y facultan al trabajador afectado a plantear el reclamo correspondiente e incluso, solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal, en la vía judicial.

DAJ-AE-396-2006

Salario. Rebajos.

Los rebajos o deducciones de salario no autorizados por la ley son absolutamente ilegales y ponen al trabajador afectado en posibilidad de plantear el reclamo correspondiente e, incluso, solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal, en la vía judicial siguiendo los procedimientos establecidos. Si se demuestra, previa investigación de la situación, que medió negligencia, culpa o dolo por parte del trabajador, se podrá efectuar el rebajo del salario conforme a los artículos 36 y 172 del Código de Trabajo y con la anuencia del trabajador.

DAJ-AE-020-2008

Salario. Rebajos.

El trabajador que conduce un vehículo de la empresa y estaciona en un lugar prohibido en contra de las leyes de tránsito, y como consecuencia le imponen una multa, la misma debe ser pagada por el propio trabajador; si es el patrono es quien asume el pago, puede deducirlo del salario del trabajador en los términos del artículo 36 del Código de Trabajo. Cuando se trate de infracciones más graves que impliquen falta de prudencia o descuido absolutamente inexcusable de un trabajador, puede traer como consecuencia el despido, de conformidad con el artículo 81 inciso f) del Código de Trabajo, pero deberá analizarse cada caso en particular.

DAJ-AE-036-2005

Salario. Rebajos.

Los rebajos o deducciones de salario no autorizados por la ley son absolutamente ilegales, y ponen al trabajador afectado en posibilidad de plantear el reclamo correspondiente e, incluso, solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal, en la vía judicial siguiendo los procedimientos establecidos. De conformidad con lo anterior y con base en el principio universal de presunción de la inocencia y en la necesidad de respetar el debido proceso, cuando se ha presentado una sustracción en la empresa y el patrono requiera la recuperación de sus bienes patrimoniales, lo procedente es que el empresario interponga la denuncia ante las autoridades judiciales para que se investigue quien fue el responsable directo de dicha sustracción y así poder establecer las responsabilidades del caso.

DAJ-AE-113-2009

Salario. Rebajos. Llegadas tardías.

En el caso del rebajo de salario que corresponde por las llegadas tardías, el patrono está en la facultad adicional de deducir el tiempo no laborado, pero deberá circunscribirse exactamente a los minutos u horas no laboradas. Legalmente el rebajo del salario por incumpliendo de la hora de inicio de labores va en proporción al tiempo de la llegada tardía, y no a la aplicación de una sanción por concepto de rebajo superior al tiempo de llegada tardía.

DAJ-AE-644-2006

Salario. Recargo de funciones.

Cuando se da el recargo de funciones y en virtud de ello se debe asumir funciones más complejas, deberá pagarse el salario del puesto de categoría superior que se desempeña. Siendo justo que el trabajador asuma más obligación y responsabilidades que las convenidas contractualmente, lo lógico es que cuando ello suceda, y estando obligado a dar un rendimiento eficaz, se le retribuya conforme a la categoría del puesto que en realidad está ejecutando, ya que por lo general no se trata de una simple colaboración esporádica sino de un verdadero esfuerzo adicional con mayor grado de responsabilidad.

Ver además: DAJ-AE-224-2000.

DAJ-AE-645-2006

Salario. Retención indebida.

De conformidad con el artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo, la práctica ilegal de no pagar en tiempo el salario convenido, constituye causa justa que permite al trabajador dar por terminado el contrato de trabajo con derecho al pago de las prestaciones de ley, sean auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo proporcional, previa autorización de un juez laboral.

DAJ-AE-089-2008

Salario. Salario devengado.

El salario devengado depende de la adquisición de un derecho independientemente de la fecha en la que lo recibe; es decir, es el salario que le corresponde por derecho al trabajador recibir en el período referido (el salario devengado no es lo que se recibe materialmente, sino que es lo que le corresponda por derecho). El salario percibido es el salario que se recibe materialmente, efectivamente, realmente, aún aquellos derechos que se hayan adquirido en fechas anteriores a la que se recibe. Ejemplo el aumento decretado en julio (salario devengado), pero pagado efectivamente en agosto (salario percibido). En los casos que sea necesario pagar la indemnización del preaviso y auxilio de cesantía, se deberá hacer su cálculo sobre los salarios devengados por el funcionario durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, excluyendo los salarios percibidos. Sin embargo, se tomará en cuenta el salario percibido si éste o parte de éste pertenecen a los meses a promediar.

DAJ-AE-213-2006

Salario. Salario en especie.

Para considerar los gastos de teléfono y combustible como salario en especie, se requieren dos elementos: 1- Que exista un incremento en la remuneración. 2-Que no se hubiera entregado el objeto (celular) como un instrumento de trabajo y que no sea de uso discrecional. En este sentido, el pago del gasto de gasolina y el uso de celular para el traslado del trabajador responde a una ventaja para ambas partes de la relación laboral, o sea, un incremento salarial. De modo que, al otorgarse ambos pagos, se incrementa el sueldo, toda vez que, de otra manera, el combustible y la tarifa del celular tendría que pagarlas él con la evidente rebaja en el monto de su salario mensual. Además, se cumple el elemento correspondiente a la mejora en la situación patrimonial del trabajador a un menor costo para la empresa. De igual forma, se logra un mayor rendimiento del empleado en el trabajo, ya que algunas labores necesariamente implican desplazamientos significativos y comunicación permanente con el fin de aprovechar al máximo el tiempo y estar disponibles y localizables.

DAJ-AE-203-2008

Salario. Salario en especie.

Se considera que si las "Tías sustitutas" han venido disfrutando junto a su familia de la habitación y alimentación e incluso de recibir los servicios domésticos de limpieza de la casa, lavandería y planchado, proporcionados por la Asociación para ella y su familia, éstos deberían ser considerados como salario en especie para todos los efectos. Ello por cuanto estas trabajadoras se están beneficiando al no tener que alquilar casa o darle mantenimiento a una propia, y tampoco teniendo que comprar alimentación básica o instrumentos de limpieza para el hogar. El salario en especie se deberá tomar en cuenta para el pago de aguinaldo, vacaciones, preaviso en liquidación y auxilio de cesantía, y es importante indicar que incluso las trabajadoras pueden reclamar todos los salarios en especie no otorgados en anteriores vacaciones y aguinaldos en forma retroactiva.

DAJ-AE-031-2005

Salario. Salario por horas.

El pago mensual, que se aplica en las empresas que voluntariamente lo impongan o en las que se dedican a la actividad comercial, se entiende que cubre todos y cada uno de los días del período, sea que se pagan los hábiles e inhábiles, de manera que para calcular el salario de un día, se ha de dividir el monto del salario mensual entre treinta y posteriormente entre ocho para obtener el salario por hora diurna. En salarios semanales (no comerciales), como en esta modalidad se remuneran únicamente los días efectivamente laborados en la semana, lo que conlleva a no remunerar el día de descanso y los feriados de pago no obligatorio, para obtener el salario de un día, se divide el salario semanal entre seis y posteriormente entre ocho para obtener salario por hora diurna.

DAJ-AE-669-2006

Salario. Sector Comercio. Actividad hotelera.

En el capítulo III del documento denominado Perfiles Ocupacionales, el Consejo Nacional de Salarios incluye a la actividad hotelera, dentro de la definición de Actividad Comercial, lo que quiere decir, de conformidad con la legislación vigente, que a la misma le corresponde la aplicación del pago de salario en su forma semanal, que remunera los siete días de la semana, incluido el día de descanso.

Ver además: DAJ-AE-495-2006.

DAJ-AE-150-2002

Salario. Sector Industria. Sector comercio.

Se entiende por Industria:" la aplicación de un proceso de transformación física o química a partir de materias primas o productos elaborados o semielaborados para la obtención de otros; ya sea que el trabajo se efectúe con máquinas o a mano. La modificación de productos ya elaborados; la incorporación de artículos semielaborados para alcanzar un producto final. Incluye el ensamblaje de las partes que componen los bienes manufacturados, montaje e instalación de maquinaria y equipo." Se entiende por comercio," la actividad económica dedicada a la negociación que se realiza para la compra, venta o permuta de géneros o mercancías (sin transformación), nuevas o usadas, tanto al por mayor como al detalle. Cubre las actividades de los agentes que compran mercaderías, la división, re embalaje, embotellado y redistribución en lotes más pequeños; el almacenamiento, refrigeración, entrega e instalación de productos y el fomento de las ventas en representación de los patronos, o que las venden; también el comercio por comisión o en consignación."

DAJ-AE-575-2006

Salario. Sobresueldo.

La norma contenida en el artículo 173 permite que el patrono recupere las sumas que pagó de más a sus trabajadores, indistintamente de las causas que generaron esos pagos, sea que se trató de una actuación errónea o dolosa por parte del encargado. *Ver además: DAJ-AE-310-2006 y DAJ-AE-028-2005.*

DAJ-AE-074-2008

Salario. Vacaciones.

En cuanto al pago como tal, de conformidad con lo que establecen los artículos 153 y 157 del Código de Trabajo, la naturaleza de lo percibido por concepto de vacaciones es salarial, en razón de lo cual debe ser tomado en cuenta para el cálculo del aguinaldo.

DAJ-AE-646-2006

Salario. Viáticos.

Para que los viáticos sean considerados como parte integral del salario, su gasto no estará sujeto a controles ni a liquidación, quedando la utilización de los recursos a discreción del trabajador. Es decir el trabajador podrá emplear los viáticos en gastos de cualquier índole, incluyendo asuntos meramente personales, caso contrario, si el trabajador tiene que justificar los gastos mediante la presentación de comprobantes y facturas, este pago no debe considerarse salario. *Ver además: DAJ-AE-470-2005.*

DAJ-AE-220-2008 BIS

Salario. Viáticos.

Si el trabajador debe incurrir en gastos adicionales para ejecutar su trabajo, tales como pasajes, desayuno, almuerzo, cena, hospedaje, etc. El patrono está en la obligación de pagarle esos gastos. Para ello se han establecido algunos mecanismos prácticos que se refieren: por un lado a establecer mensualmente una suma por viáticos de manera que el trabajador deba liquidar contra facturas los gastos en los que incurrió; y la otra forma, es establecer un monto fijo para cada rubro (un monto para desayuno, otro para almuerzo, otro para la cena, etc.) y diariamente entregarle al trabajador el monto que va a necesitar con la obligación de que posteriormente ese trabajador deba presentar las facturas de los gastos que respalden el monto entregado por viáticos.

DAJ-AE-323-2008

Salud ocupacional.

La obligación de adoptar en los lugares de trabajo, las medidas que garanticen la salud ocupacional de los trabajadores, en los términos que lo estipulen las leyes y los reglamentos en esta materia, y las recomendaciones de las autoridades competentes, corre a cargo del patrono (artículo 282 del Código de Trabajo). También es obligación del patrono, proporcionar el equipo y los elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, así como asegurar su uso y funcionamiento (artículo 284 del Código de Trabajo). Se desprende del inciso h) del artículo 81, que es obligación de los trabajadores acatar las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal. El no acatar esas medidas se harán acreedores al despido sin responsabilidad patronal.

DAJ-AE-235-2008

Salud ocupacional.

Todo trabajador, independientemente de la función que cumpla, tendrá derecho a disponer en su centro de trabajo: de servicios sanitarios, con abundante agua, papel higiénico suficiente; lavamanos, equipo de aseo (jabón toallas); botiquín de primeros auxilios; extintores de incendio, y otros que se requieran. Requisitos que todo centro de trabajo debe cumplir.

DAJ-AE-077-2010

Sanciones.

Muchas empresas pueden recurrir a la creación de políticas internas como un intento no viable de pretender regular las relaciones laborales en la empresa, obviando el procedimiento de aprobación que legalmente se establece para los Reglamentos Internos de Trabajo. Por lo que de tener intención de crear unas políticas internas, las mismas deberán limitarse única y exclusivamente a lo que ya se encuentra regulado en el Código, sin posibilidad de ampliar o extender su contenido a otro tipo de faltas o sanciones, pues las mismas serán ilegales, a no ser de que se encuentren incluidas en un reglamento debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo.

DAJ-AE-115-2008

Sanciones. Amonestaciones. Prueba.

Cuando un trabajador o funcionario comete una falta, y se otorga el debido proceso y como consecuencia de la falta, hay una amonestación verbal, una amonestación escrita, o una suspensión sin goce de salario, estas sanciones necesariamente deben constar en el expediente personal del trabajador y no se pueden eliminar, tanto porque sirven de prueba para el patrono para demostrar la imposición de otras sanciones o el comportamiento irresponsable del empleado, como para el trabajador para demostrar la sanción impuesta y no permitir otra por la misma causa.

DAJ-AE-320-2006

Sanciones. Ausencias. Reglamento interno de trabajo.

El Código de Trabajo no hace referencia a sanciones disciplinarias salvo las que contempla el artículo 81 –causales de justo despido sin responsabilidad patronal- y las que caben en cuanto a las prohibiciones de los trabajadores que enumera el artículo

72, que requiere de amonestación previa. Precisamente por esa omisión de la legislación, es que resulta aplicable el Reglamento Interior de Trabajo, el cual permite regular a lo interno del centro de trabajo, una serie de obligaciones, prohibiciones y comportamientos y sus respectivas sanciones o reconocimientos.

Ver además: DAJ-AE-152-2006 y DAJ-AE-244-2006.

DAJ-AE-219-2008

Sanciones. Llegadas tardías.

Para sancionar las llegadas tardías, se debe analizar la gravedad cuantitativa, o sea el número de faltas pues cuando una conducta es leve, necesariamente requiere la repetición de aquella o de otras distintas igualmente leves o de gravedad media, para que adquiera la gravedad que exige la ley para justificar el serio acto del despido. En ausencia de Reglamento Interior de Trabajo, se puede despedir al trabajador que ha acumulado más de seis llegadas tardías durante tres meses consecutivos, si durante los dos primeros se le ha amonestado por ese motivo, previniéndolo de que enmiende su conducta.

Ver además: DAJ-AE-197-2008.

DAJ-AE-033-2010

Sanciones. Plazo.

Para poder aplicar la sanción, el patrono tendrá el plazo de un mes contado a partir del momento en que ocurrió el hecho o tuvo conocimiento de la falta, pues de lo contrario no podría disciplinar ese acto; y proceder de manera diferente es totalmente ilegal.

DAJ-AE-137-2005

Seguro Social.

De conformidad con la jurisprudencia de la Sala Constitucional, la obligación de la Caja Costarricense del Seguro Social de empadronar a los trabajadores no puede ser obviada por esta entidad y por ende los trabajadores no pueden ser perjudicados o responsabilizados por la falta de empadronamiento, ya que por mandato constitucional, la Caja es la contralora y garante del cumplimiento de las obligaciones que en materia de seguridad social deben cumplir otros sujetos.

DAJ-AE-294-2006

Seguro Social.

Los trabajadores deben asegurarse en el régimen del Seguro Social, por medio del sistema de contribución forzosa, aportes de los trabajadores o beneficiarios, de los empleadores o patronos y del Estado. Es decir, los aportes que se requieren para tener derecho a la cobertura de los beneficios del seguro social se generan por una obligación legal, en virtud de la cual el patrono está forzado a realizar desde el inicio de la relación laboral, sin excepción, las deducciones en el sueldo o salario de las cuotas que corresponden al trabajador, además de la proporción del aporte que le corresponde como patrono.

Ver además: DAJ-AE-095-2006, DAJ-AE-115-2004 y DAJ-AE-275-2006.

DAJ-AE-320-2008

Servicios profesionales. Contrato de trabajo.

El contrato por servicios profesionales, no es laboral, por cuanto si bien se contrata un determinado servicio, condicionándolo a un estipendio económico como contraprestación, lo cierto es que no existe en este tipo de contratos la subordinación,

pues el contratado no recibe directrices continuas y permanentes del contratante, sino que éste realiza las labores para las que fue contratado de acuerdo con su grado de profesionalidad y bajo su entera responsabilidad. Sin embargo, en virtud de los principios que rigen el Derecho Laboral, el contrato será de esta índole a pesar de que las partes lo hayan denominado como por servicios profesionales cuando se presenten los elementos de la subordinación, prestación personal de servicio y remuneración, pues tiene mayor validez la realidad en que se desarrolla la relación de trabajo sobre los términos escritos o simplemente convenidos que se hayan dispuesto inicialmente, lo que se ha dado en llamar “contrato realidad”.

Ver además: DAJ-AE-039-2008, DAJ-AE-255-2008, DAJ-AE-270-2008, DAJ-AE-280-2008, DAJ-AE-284-2008, DAJ-AE-042-2008, DAJ-AE-043-2008, DAJ-AE-044-2008 y DAJ-AE-150-2008.

DAJ-AE-102-2009

Servicios profesionales. Contrato de trabajo.

La Sala establece la diferencia entre aquella relación cuyo trabajo se hace bajo las instrucciones precisas y bajo el control de otra persona, en el lugar y horario impuestos por esta persona, que se ejecuta con los materiales y equipo que le suministra esta persona y se le fija una remuneración periódica que además de ser el único ingreso, puede contemplar otro tipo de beneficios; frente a aquella otra relación, en que más bien, es el profesional quien ejerce el control directo sobre su trabajo, establece su lugar de trabajo y su propio horario, asume el riesgo financiero que pueda ocasionar el quehacer de su trabajo, calcula el costo de su trabajo y fija el precio, no recibe beneficios laborales y proporciona los materiales y el equipo para desempeñar su trabajo. La primera se delimita como una relación laboral y la segunda como una relación civil-mercantil, no regulada por la legislación laboral y por tanto sin que derive de ella reconocimiento de derechos laborales. De acuerdo con lo expresado por la Sala, el profesional puede establecer una relación por servicios profesionales, mediante un contrato por el cual necesariamente se establecen una serie de condiciones, de cómo se quiere el trabajo, la forma de pago que generalmente es establecida por el profesional y tiene la denominación de honorarios, instrucciones sobre el trabajo que debe realizar en forma general, plazo de entrega, etc., pero esto no implica de modo alguno la existencia de subordinación.

Ver además: DAJ-AE-093-2009 y DAJ-AE-097-2009.

DAJ-AE-099-2008

Sindicato.

En la normativa que regula lo referente a la elección de los miembros de las Juntas Directivas, no se establece prohibición alguna sobre quiénes pueden ser electos y quiénes no, ya que lo cual sería violatorio de derechos tanto de los mismos sindicatos como de sus miembros: Si el sindicato desea contratar a uno de los miembros de la Directiva como contador de la organización, no existe norma legal que lo prohíba, aunque no parece lo más conveniente dados los posibles conflictos de intereses que pueden suscitarse, pero realmente, si la organización lo considera bien y existe la voluntad de el Asamblea General para elegir a la persona en esas condiciones, el nombramiento no estaría contra ninguna norma jurídica vigente.

DAJ-AE-128-2008

Sindicato.

De conformidad con la Ley 641 del 23 de agosto de 1946, se deroga la exención de impuestos, establecida en el artículo 336 del Código de Trabajo, en cuanto a las organizaciones sindicales, por lo que se encuentra a derecho el cobro los impuestos municipales.

DAJ-AE-287-2008

Sindicato.

Analizado el estatuto de la confederación Rerum Novarum se desprende que el Congreso Ordinario de la Confederación de cita, debe reunirse en el mes de julio, para lo cual el Comité Ejecutivo deberá convocar con quince días de anticipación. En consecuencia, si el comité encargado no había enviado dicha convocatoria a la Federación Nacional Agroecológica, se está presentando el incumplimiento por parte de ese Comité, a lo dispuesto en el estatuto. Aunque el incumplimiento a lo dispuesto en el estatuto de cita, resulta una conducta reprochable y sujeta a una sanción, el órgano encargado de aplicar la misma será el Comité Ejecutivo y siendo que en el presente caso, es ese Comité quien incurre en la falta y no existe norma que prevea esa situación, será en el Congreso Ordinario, órgano supremo de la organización, donde deberá ventilarse lo ocurrido. No existe procedimiento aleatorio establecido en los estatutos de la organización para casos como el planteado, por lo tanto, la instancia que sigue serán los Tribunales de Justicia.

DAJ-AE-446-2005

Sindicato.

Mediante Asamblea General dos o más sindicatos deberán dar su consentimiento para unirse para la constitución de una federación.

DAJ-AE-289-2008

Sindicato. Afiliación.

Los profesionales en ciencias médicas no contemplados en el artículo 1 del Estatuto del Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la Caja Costarricense del Seguro Social e Instituciones Afines podrán afiliarse a esa organización, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de ese mismo estatuto, siempre y cuando así lo decida el Comité Ejecutivo Nacional y sin que para ello sea necesario reformar el estatuto indicado. En consecuencia, dado que los nutricionistas son profesionales en ciencias médicas, quedará a juicio del Comité Ejecutivo Nacional si acepta o no las solicitudes de afiliación que esos profesionales presenten. Ello no obsta para que en el futuro, cuando se reforme el estatuto por cualquier otro concepto, se aproveche para incluirlos en el artículo 1 del citado cuerpo de normas.

DAJ-AE-076-2002

Sindicato. Afiliación.

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

DAJ-AE-124-2008

Sindicato. Estatutos.

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

DAJ-AE-286-2008

Sindicato. Estatutos.

El procedimiento para reformar el estatuto no es exclusivo de una asamblea extraordinaria ni de la ordinaria, por lo que se considera que los afiliados pueden presentar asuntos nuevos que no han sido propuestos por el Comité Ejecutivo Nacional, y no se encuentra una prohibición expresa de introducir temas diferentes a los convocados, como reformas a los estatutos por medio de asambleas generales ordinarias, como sí lo hay para las Asambleas Extraordinarias, ya que para éstas existe regulación más rigurosa. El cuidado que debe tenerse es que la aprobación de una reforma estatutaria debe hacerse por lo menos con el voto de las dos terceras partes de los afiliados presentes. De igual forma, aunque no lo establezca el estatuto, cualquier reforma estatutaria que se haga bajo ese procedimiento de mociones, en ningún momento debe afectar a alguno de los afiliados que no asistieron a la Asamblea, ya que en este supuesto el afectado puede alegar que no se le dio su derecho a oponerse a la reforma por desconocimiento anticipado de que el tema se trataría en la Asamblea. Por lo tanto, no se recomienda esta práctica dentro de las organizaciones ya que puede prestarse para violentar derechos de los afiliados ausentes.

DAJ-AE-522-2006

Sindicato. Estatutos.

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

DAJ-AE-185-2009

Sindicato. Fiscales.

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

DAJ-AE-138-2008

Sindicato. Junta directiva.

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

DAJ-AE-100-2008

Sindicato. Licencias.

La protección o fuero sindical no es un derecho absoluto sino relativo, en el tanto los permisos concedidos a los dirigentes para actividades sindicales no pueden ser utilizados en otras actividades ni puede abusarse de los tiempos concedidos para ese fin. A menos que dentro del marco de la convención colectiva se disponga lo contrario y no se violente con ello la libertad sindical, el patrono, de manera unilateral, sí puede ejercer algún mecanismo de control sobre el tiempo remunerado que se otorga a los dirigentes sindicales, pero teniendo el cuidado de no llegar a atentar contra el ejercicio de la libertad sindical. El patrono no pierde su condición de superior jerárquico de los trabajadores, por lo tanto, dentro de la relación laboral, en todo momento los dirigentes sindicales que laboran en la empresa, deben sujetarse a pedir permisos para sus actividades, y si ya están reguladas por convención colectiva o cualquier otro instrumento legal, deben cumplir a cabalidad los términos bajo los cuales se les concedieron los permisos, pues lo contrario podría interpretarse como un abuso por parte del sindicato que desmejora las relaciones laborales.

DAJ-AE-276-2008

Sindicato. Renuncia.

En virtud del principio constitucional y del desarrollo que le ha dado la misma Sala Constitucional, debemos indicar que no puede un sindicato negar el derecho a renunciar a su afiliación a un trabajador, porque tal negativa constituye una violación a su libertad de no asociación.

DAJ-AE-068-2004

Subordinación. Uso teléfono celular.

El teléfono celular, si bien es cierto se considera una forma de comunicación personal de los trabajadores, es igualmente cierto, que su utilización dentro de la jornada de trabajo puede llegar a distraer la función para la cual fueron contratados y en algunos casos especiales, podría poner en riesgo la vida de éstos. Por esta razón,

es perfectamente legal, que se restrinja su utilización mientras los trabajadores están bajo el poder de dirección del patrono, toda vez que prevalece el deber contractual de obediencia y diligencia, sobre la eventual necesidad que tendrían éstos de atender asuntos personales.

DAJ-AE-057-2006

Suspensión de labores.

La suspensión viene a constituir un elemento jurídico-laboral que hace posible que, temporalmente, se deje de prestar el servicio y correlativamente se deje de pagar el salario, pero no implica la terminación del contrato ni de los derechos y obligaciones que de ellos emanan, por lo que dichos contratos se mantienen vigentes durante el tiempo de la suspensión y recobran su actualización total una vez transcurrido el motivo de la suspensión. El período de suspensión del contrato no tiene incidencia alguna sobre la continuidad del mismo.

DAJ-AE-160-2008

Suspensión de labores.

Cuando lo que sobreviene como causa de suspensión de las labores es inesperado y de corta duración —caso específico de la falta de fluido eléctrico sin aviso previo— resulta inocuo recurrir al procedimiento de suspensión de labores que establece el capítulo VI del Código de Trabajo. Ante esta eventualidad, la decisión queda a cargo del empleador, pero advirtiendo, según la jurisprudencia judicial y administrativa, que mientras los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo, se les debe reconocer el salario. Si bien la falta de electricidad puede ser causa para suspender temporalmente los contratos, el término de duración de ésta, por lo general, no sobrepasa el día, lo que implica que el patrono puede tomar la decisión de suspender labores, pagándoles el salario que corresponde mientras los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo, y permitiendo que éstos puedan reponer el tiempo perdido después de la jornada y dentro de la misma semana, para que sus salarios no se vean disminuidos.

Ver además: DAJ-AE-086-2008.

DAJ-AE-549-2006

Suspensión de labores.

La imposibilidad de prestar servicios cuando es imputable al patrono, obliga a éste a pagar el salario completo a sus trabajadores durante todo el plazo que persista la circunstancia.

Ver además: DAJ-AE-359-2001, DAJ-AE-111-2003, DAJAE- 189-2006, DAJ-AE-394-2006 y DAJ-AE-458-2006.

DAJ-AE-059-2004

Suspensión de labores. Huelga.

De conformidad con el artículo 75 del Código de Trabajo, cuando se presenta una situación de fuerza mayor, para que la suspensión pueda surtir efecto, el patrono está obligado a indagar las causas de tal suspensión, la posible duración de las mismas, que se trate de una situación definitivamente imprevisible o inevitable; y tomar la decisión de suspender las labores por el resto del día, si la suspensión es de sólo un

día. Si la suspensión dura más de un día, el patrono debe notificar, a la Inspección General de Trabajo, para que ésta en definitiva sea la que compruebe y autorice la suspensión de labores y así el patrono no tenga que pagar los salarios de los días que dure la suspensión.

DAJ-AE-383-2002

Suspensión de labores. Salario.

Cuando lo que sobreviene como causa de suspensión de las labores es inesperado y de corta duración —caso específico de la falta de fluido eléctrico, de lluvias en actividad de construcción, agricultura u otras— resulta inocuo recurrir al procedimiento de suspensión de labores que establece el Capítulo VI del Código de Trabajo. Ante esta eventualidad, la decisión queda a cargo del empleador, pero advirtiendo, según la jurisprudencia judicial y administrativa, que mientras los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo, se les debe reconocer el salario. El empleador puede optar por suspender labores y mandar a sus trabajadores a sus casas, con la posibilidad de que, mediando acuerdo con ellos, el tiempo no laborado sea repuesto después de las jornadas siguientes y de ser posible dentro de la misma semana, para que los trabajadores no pierdan el salario, por una causa que tampoco es imputable a ellos.

DAJ-AE-029-2008

Suspensión de labores. Trámite ante la Inspección de Trabajo.

La suspensión es algo diferente a la disolución; no disuelve el convenio como ésta; es de carácter transitorio y está condicionada por la presencia de una circunstancia que no permite que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo transcurrido, en el cual se reanudan los efectos del contrato. No sólo no produce la disolución de la relación de trabajo, sino que por el contrario, su finalidad es mantenerla vigente durante el tiempo de la condición suspensiva, con el propósito que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca esa causa que la produjo y pueda surtir nuevamente sus efectos. La suspensión temporal de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que se inicie ante la Inspección General de Trabajo o ante sus representantes debida y especialmente autorizados, la comprobación plena de la causas en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

DAJ-AE-063-2010

Sustitución patronal.

Cuando opera una sustitución patronal, sea cuando la razón social de una empresa pasa a manos de otra, en virtud de venta, traspaso, cesión, novación, fusión, etc.; los derechos de los trabajadores se mantienen incólumes, pues ellos son ajenos a los negocios que realiza el patrono, y éste no tiene ninguna obligación de solicitarles su autorización para llevarlos a cabo. Es claro entonces, que sin importar quién asuma el carácter de patrono, los trabajadores mantendrán su antigüedad y todos los derechos que adquirieron durante su relación laboral, que no pueden verse interrumpidos en razón de la sustitución, tales como aguinaldo, vacaciones, preaviso, auxilio de cesantía. En caso de que no se asuma esa antigüedad los trabajadores deberán ser liquidados y recontratados por el nuevo patrono.

DAJ-AE-057-2010

Sustitución patronal. Muerte de la persona empleadora.

La doctrina se ha referido a la situación en que se encuentran los contratos de trabajo al momento del fallecimiento del empleador, se ha dispuesto que estos contratos deben mantenerse incólumes, a menos de que circunstancias particulares imposibiliten la continuación de la relación laboral. Pero si se pretende modificar condiciones perjudiciales una vez fallecido el patrono, es totalmente ilegal y esto los faculta para dar por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, para lo cual deberán presentar la solicitud de rompimiento ante los Tribunales de Justicia, alegando las modificaciones contractuales que pretende aplicar la persona empleadora.

DAJ-AE-010-2009

Trabajadora embarazada.

Si la trabajadora se encuentra cubriendo el medio tiempo de un permiso sin goce de salario, estaríamos ante un contrato por tiempo definido y por ende, podrá ser cesada en el momento en que el titular se reintegre a ocupar su puesto a tiempo completo. Por el contrario, si la trabajadora no está en sustitución, sino que se creó una plaza para cubrir medio tiempo de las funciones que realizaba otro trabajador, entonces estaríamos ante un contrato por tiempo indefinido, por cuanto la trabajadora realiza labores habituales y permanentes de la empresa y no se presentan los supuestos necesarios para considerarlo un contrato por tiempo definido. De existir una relación laboral por tiempo indefinido, no podrá darse por terminada la relación laboral, mientras la trabajadora se encuentre en periodo de lactancia. De lo contrario, la trabajadora estaría en todo su derecho de presentar la denuncia por despido injustificado y operarían todas las protecciones legales establecidas contra el despido injustificado de la trabajadora embarazada, tal como lo ha resuelto reiteradamente la jurisprudencia.

DAJ-AE-046-2002

Trabajadora embarazada.

En caso de no realizarse las cotizaciones indicadas en el artículo 95 del Código de Trabajo, por culpa del patrono al contratar una trabajadora extranjera que no cuenta con autorización administrativa que la acredite para laborar, la trabajadora no recibirá el 50% de su salario que le correspondía pagar a la Caja Costarricense del Seguro Social, por lo tanto, ese patrono se verá en la obligación de pagarle a su trabajadora el 100% del salario durante los cuatro meses: pre y post parto de la licencia por maternidad. La intención del legislador con estas disposiciones es precisamente asegurarle a la trabajadora en estado de embarazo, que durante el tiempo que dure la citada licencia, no sea perjudicada en sus ingresos ordinarios.

DAJ-AE-087-2007

Trabajadora embarazada. Cierre de la empresa.

Cuando la empresa deba cerrar sus negocios y no pueda continuar su funcionamiento, es imposible que subsistan los contratos de trabajo. En este supuesto, el despido con responsabilidad patronal, es procedente porque, es evidente que se está efectuando en razón del cierre de la empresa y no por el estado de embarazo de la trabajadora. En este caso, el despido de la trabajadora embarazada se debe entender con responsabilidad patronal y el patrono deberá pagarle todas las indemnizaciones que corresponden a un despido sin justa causa de

acuerdo con lo preceptuado por el artículo 94 bis del Código de Trabajo. Es decir, la indemnización por cesantía, el preaviso, el subsidio correspondiente al pre y post parto (sean cuatro meses de salario según ordena el artículo 95 del Código de Trabajo) y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido y hasta completar 8 meses de embarazo, las vacaciones y el aguinaldo proporcional correspondientes.

DAJ-AE-313-2006

Trabajadora embarazada. Cita médica.

El patrono está obligado a otorgar el permiso a las trabajadoras para que asistan al control prenatal en los centros, clínicas, hospitales, etc. que formen parte de la Caja Costarricense del Seguro Social, pero esta obligación de otorgar el permiso, no implica de modo alguno la obligación de que el mismo se dé con goce de salario, por cuanto no existe ninguna disposición que así lo establezca, quedando así la decisión a voluntad del patrono.

DAJ-AE-137-2008

Trabajadora embarazada. Discriminación del trabajo. Prueba de embarazo.

La trabajadora embarazada no está obligada a comunicar su estado antes de ser contratada ni durante la relación laboral, ya que además de ser un aspecto íntimo, el mismo podría significar un impedimento para obtener el empleo o generar algún tipo de discriminación en el trabajo, razón por la cual, se considera que esta comunicación únicamente se requiere a efecto de obtener la protección que establece la legislación para las trabajadoras en estado de embarazo.

DAJ-AE-014-2010

Trabajadora embarazada. Ius variandi. Traslado del lugar de trabajo.

Dado que el cambio de oficina de la trabajadora embarazada, no representa una modificación en sus funciones, ni una disminución en su jerarquía o salario y en tanto la empresa reconozca los gastos adicionales en que incurra la trabajadora en razón de la modificación del lugar de trabajo, especialmente en cuanto a pasajes y alimentación, el traslado resulta legalmente procedente. No obstante, si la trabajadora demostrara que el cambio del lugar de trabajo influye desfavorablemente en su vida afectiva o familiar y principalmente, si el mismo atentara contra su salud o la del niño, es criterio que el mismo no podría ser realizado y si el patrono insistiera en llevarlo a cabo, la trabajadora podría acudir a los Tribunales de Justicia, a fin de solicitar la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal y el consecuente pago de la cesantía, una suma por daños y perjuicios equivalente a la licencia pre y post parto y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento de la terminación de la relación laboral, hasta completar los ocho meses de embarazo.

DAJ-AE-004-2004

Trabajadora embarazada. Licencia por maternidad.

Tanto el Código de Trabajo en su artículo 96, en concordancia con el artículo 41 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, son consecuentes al establecer que la licencia por maternidad, que originalmente es de cuatro meses puede reducirse a la mitad o al mes y medio (postparto), sí y solo sí, se

da un parto prematuro no viable, un aborto no intencional y cuando el ser procreado muere dentro del mes posterior al parto. Por tanto si no se presenta ninguna de estas situaciones, la licencia no puede ser modificada, ni por los médicos de la Caja Costarricense del Seguro Social, ni muchos menos por el patrono.

DAJ-AE-497-2006

Trabajadora embarazada. Licencia por maternidad.

Al fallecer el bebé de la trabajadora, o en caso de aborto involuntario o parto prematuro no viable, tiene derecho a la licencia por maternidad, pero el plazo del descanso post natal, se reduce a la mitad, es decir a mes y medio, manteniéndose la prohibición de despedir a la trabajadora durante este período.

DAJ-AE-001-2004

Trabajadora embarazada. Licencia por maternidad.

En aplicación de lo dispuesto por los artículos 96 del Código de Trabajo y 41 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, cuando el niño fallece después del mes de nacido, la trabajadora tiene derecho a disfrutar del período completo de la licencia por maternidad, otorgada desde el momento en que se acogió al descanso, y cualquier reducción que el patrono quiera aplicarle, obligándola a reintegrarse a sus labores anticipadamente, es absolutamente ilegal.

DAJ-AE-286-2001

Trabajadora embarazada. Licencia por maternidad. Días feriados.

Durante la licencia por maternidad de la trabajadora, el patrono está obligado, no sólo a extender la licencia durante los cuatro meses, sino también la responsabilidad de asumir el pago del 50% del subsidio, para completar el 100% del salario que por ley debe recibir la trabajadora. En este mismo orden de ideas, el patrono también asumiría, el pago del 50% de los días feriados que se den dentro del período de licencia, no por el hecho de ser feriados, porque estos no estarían disfrutándose como tales, sino por el hecho de que las licencias se extienden por períodos completos.

DAJ-AE-003-2008

Trabajadora embarazada. Licencia por maternidad. Prestaciones. Pago.

La intención del artículo 95 del Código de Trabajo es no afectar desde ningún punto de vista los derechos de la trabajadora con licencia por maternidad, por ello si dentro del período a considerar para el cálculo de derechos laborales (vacaciones, aguinaldo, preaviso, cesantía) existió una licencia por maternidad, el patrono deberá calcular esos derechos sobre la base del 100% del salario que incluye lo pagado por la Caja Costarricense del Seguro Social y lo pagado por el mismo patrono, aún y cuando las cargas patronales se asumieron solamente por la mitad del salario.

DAJ-AE-036-2008

Trabajadora embarazada. Licencia por maternidad. Salario.

El cálculo de la licencia por maternidad se hace con base en el salario reportado en planillas de la Caja Costarricense del Seguro Social en los últimos tres meses anteriores a la licencia.

- DAJ-AE-286-2006** **Trabajadora embarazada. Licencias.**
No existe disposición legal alguna que obligue al patrono a otorgar permisos para asistir a cursos de preparación para el parto. No obstante, dado que tampoco existe limitación alguna para que voluntariamente el patrono pueda extender este tipo de permisos, sea variando el horario de la trabajadora, o permitiéndole reponer horas, etc., dependerá por tanto del patrono la decisión que se tome.
- DAJ-AE-605-2006** **Trabajadora embarazada. Período de prueba.**
La protección a la mujer embarazada inicia desde el período de prueba y por tanto para proceder a su despido se debe acreditar alguna de las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo y seguir el proceso de autorización ante la Inspección de Trabajo de este Ministerio, aún cuando la trabajadora no haya superado los tres meses de labores. De lo contrario, si la trabajadora no acepta la reinstalación, tendría derecho al pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta los ocho meses en concepto de indemnización por daños y perjuicios. *Ver además: DAJ-AE-451-2006.*
- DAJ-AE-256-2003** **Trabajadora embarazada. Persona trabajadora interina.**
"El cese de una relación laboral no constitutivo de despido ni con ánimo discriminatorio, sino, basado en un hecho objetivo, como lo es, el nombramiento en el puesto de otra persona en propiedad, no le es aplicable lo dispuesto en los artículos 94 y 94 bis aludidos, por no constituir este hecho un supuesto contemplado en los mismos..." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 95 de las 14:30 horas del 31 de marzo de 1998. *Ver además: DAJ-AE-89-02.*
- DAJ-AE-848-2006** **Trabajadora embarazada. Persona trabajadora interina.**
La protección establecida por nuestra legislación, que prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas, se aplica también para las trabajadoras interinas, lo que quiere decir que el patrono no podrá dejar de renovar el contrato, motivado en su condición de embarazo, sino sólo, cuando obedezca a hechos objetivos, como lo serían, el retorno del o la titular del puesto ocupado interinamente, el nombramiento en propiedad de otra persona en el puesto vacante, o el hecho de que al llegar el vencimiento del plazo del contrato, la administración demostrara que ya no requiere de dicho puesto. *Ver además: DAJ-AE-317-2006 y DAJ-AE-539-2006.*
- DAJ-AE-012-2010** **Trabajadora embarazada. Procedimiento de despido.**
El despido sólo es admisible si se comprueba que incurrió en alguna de las causales indicadas en el artículo 81 del Código de Trabajo. Sin embargo, para que el despido con justa causa esté ajustado a derecho, es necesario que el patrono presente la solicitud ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, aportando las pruebas que demuestren la falta en la que está incurriendo la trabajadora, de esta manera, una vez que la citada Dirección lleve a cabo un procedimiento de investigación sobre el caso, decidirá si procede o no el despido. *Ver además: DAJ-AE-010-2010.*

- DAJ-AE-146-2008** **Trabajadora embarazada. Prohibición de despido.**
Si el contrato de la trabajadora es uno por tiempo indefinido, se encuentra protegida para el despido, salvo por causa justificada. La modalidad de contrato utilizada no puede perjudicar a la trabajadora pues se aplica el principio del contrato realidad y de allí la protección durante el período de embarazo y lactancia.
- DAJ-AE-040-1999** **Trabajadora embarazada. Renuncia.**
Los artículos 94 y siguientes del Código de Trabajo, establecen una protección especial para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, en virtud de la cual no podrá ejecutarse ningún despido en su contra salvo que se trate de falta grave de acuerdo con lo prescrito por el artículo 81, en cuyo caso deberá solicitarse la respectiva autorización a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo de este Ministerio. Sin embargo no existe ningún impedimento para que la trabajadora renuncie voluntariamente a su trabajo, lo que le generará únicamente derecho al pago de sus vacaciones y aguinaldo proporcionales.
- DAJ-AE-003-2008** **Trabajadora embarazada. Salario. Cargas sociales.**
Durante la licencia por maternidad, la trabajadora no debe pagar cargas sociales sobre el salario que recibe. De conformidad con el artículo 59 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, esa institución aseguradora asume el pago de las cargas que le corresponden a la trabajadora en esas condiciones, el patrono asumirá por lo tanto el pago de cargas sociales sobre el 50% restante.
- DAJ-AE-250-2006** **Trabajadora embarazada. Salario. Deducciones. Impuesto sobre la renta.**
Entre los beneficios legales que se desprenden del régimen laboral para las trabajadoras embarazadas vigente, es el de mantener intacto el salario ordinario de ésta, aún cuando se encuentre en el período de licencia, a efecto de mantener estable el ingreso de la trabajadora en los momentos en que por su estado biológico requiere de gastos especiales. Como consecuencia lógica, al calificar este ingreso como salario, este es susceptible de sufrir los rebajos en concepto de renta.
- DAJ-AE-049-2010** **Trabajo doméstico. Salario en especie.**
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%.
- DAJ-AE-027-2008** **Trabajo doméstico. Vacaciones.**
De conformidad con el artículo 104 del Código de Trabajo, las servidoras domésticas tienen derecho a disfrutar, como mínimo, de quince días de vacaciones al año, lo que las diferencia del resto de los trabajadores que se rigen por el artículo 153 del Código de Trabajo, que otorga sólo dos semanas por ese concepto.

DAJ-AE-040-2008

Uniformes. Pago.

El uniforme constituye una parte importante de los útiles, instrumentos y materiales necesarios para realizar el trabajo, cuando se trata de uniformes de seguridad, de higiene, etc., el patrono deberá asumir el costo en su totalidad. Sin embargo cuando se trata de un uniforme que tiene como fin la buena presentación del personal, en la práctica representará un importante beneficio económico para los trabajadores, razón por la cual se encuentra mérito para recomendar que las partes convengan en asumir entre las dos, el costo del uniforme, siempre y cuando ambas partes estén de acuerdo y no signifique para los trabajadores mayor perjuicio. Su pago se puede establecer previo acuerdo entre el patrono y los trabajadores, en tractos, para así no disminuir en forma significativa el ingreso mensual de los trabajadores.

DAJ-AE-171-2008

Vacaciones.

El derecho a vacaciones se adquiere, hasta cumplir las cincuenta semanas de labores continuas; sin embargo, debido a las diversas circunstancias personales o laborales que se pueden presentar en el período de esas cincuenta semanas, el trabajador, en ocasiones, no labora continua y efectivamente el período para acreditar el derecho, tal es el caso de los permisos sin goce de salario, los cuales impiden que ese trabajador complete sus cincuenta semanas continuas de labores, lo que incide directamente sobre el derecho a vacaciones de los trabajadores de manera que hasta que complete las cincuenta semanas de labores efectivas, el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones.

DAJ-AE-199-2005

Vacaciones.

Las vacaciones deben ser otorgadas por el empleador al cumplirse el derecho, sea, una vez cumplidas las cincuenta semanas de labores, el patrono goza de un plazo de quince semanas para que conceda el disfrute. Lo anterior con el fin de que pueda organizar su empresa, y no se altere la ejecución de labores ni se afecte el descanso del trabajador.

DAJ-AE-532-2006

Vacaciones.

El derecho de todo trabajador al beneficio de las vacaciones encuentra su fundamento en los artículos 59 de la Carta Magna, 153 y 154 del Código de Trabajo, normativa en la que se establece que todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo, de dos semanas de vacaciones remuneradas después de cada cincuenta semanas de servicios continuos, aún cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana.

Ver además: DAJ-AE-207-2006.

DAJ-AE-216-2008

Vacaciones. Adelanto.

La legislación no le prohíbe al patrono otorgar el disfrute de las vacaciones en forma anticipada, es decir, antes de cumplidas las cincuenta semanas. Para adelantar el disfrute de las vacaciones, el patrono debe contar con la aprobación expresa del trabajador y debe asumir la responsabilidad de remunerarlas en forma completa. En

todo caso, es importante tener en cuenta que si el contrato se termina antes de que se completen las cincuenta semanas que hubieran acreditado el derecho ya disfrutado, el patrono no podrá pedirle al trabajador que le devuelva el dinero, pues el reconocimiento se hizo por voluntad patronal y bajo su cuenta y riesgo.

Ver además: DAJ-AE-214-2008.

DAJ-AE-319-2008

Vacaciones. Adelanto.

Debe indicarse que la práctica de obligar a todos los trabajadores a tomar sus vacaciones en el mes de diciembre o en cualquier otro período del año, es ilegal si los trabajadores no han completado el tiempo que se requiere para disfrutar de las vacaciones, sea que no han laborado los once meses y medio para adquirir este derecho. Esa práctica constituye un adelanto de vacaciones que el patrono le otorga al trabajador y éste último no está en la obligación de aceptar, pues prácticamente se le está lesionando su derecho a disfrutar de las dos semanas continuas de vacaciones y de disfrutarlas en el período que efectivamente le corresponde. Ahora bien, en el caso que un trabajador, disfrute sus vacaciones adelantadas y posteriormente se produzca la ruptura de la relación laboral, el patrono no podría rebajar de sus derechos laborales, el monto correspondiente a las vacaciones disfrutadas de más, pues el adelanto de vacaciones tiene inmerso un riesgo para la empresa que debe soportar el patrono.

DAJ-AE-131-2008

Vacaciones. Compensación.

No se puede compensar el pago de vacaciones cuando se trata de períodos de vacaciones de dos semanas, sino solo cuando las empresas tienen establecido el derecho al disfrute de períodos que superan las dos semanas, y se podrá compensar los días que excedan esas dos semanas de conformidad con el inciso c del artículo 156 del Código de Trabajo, o sea que sean períodos acumulados no mayores a tres.

Ver además: DAJ-AE-074-2008.

DAJ-AE-149-2009

Vacaciones. Compensación.

El numeral 158 del Código de Trabajo, establece que los trabajadores deben gozar sin interrupciones su período de vacaciones. Indicando que estas se pueden dividir en dos fracciones, como máximo, por convenio entre las partes, siempre y cuando las labores del trabajador sean “especiales”, y que por esa naturaleza no le permitan al mismo ausentarse de manera prolongada. Es prohibido compensar vacaciones, o sea, retribuir en dinero el tiempo no disfrutado como tales, no obstante, dispone tres casos excepcionales en los cuales se puede realizar dicha compensación: Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa. Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo. Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores. Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones las cuales tendrán derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.

DAJ-AE-175-2005

Vacaciones. Compensación.

Cuando al momento de concluir el contrato de trabajo, el trabajador tiene períodos o días pendientes de disfrutar por vacaciones, la compensación en dinero, en este caso, tiene carácter de indemnización y por lo tanto no se toma en cuenta para los efectos de cálculo de derechos y deducción de cargas sociales. En la legislación, el efecto indemnizatorio de la compensación de las vacaciones se encuentran en los incisos a) y b) del artículo 156 del Código de Trabajo, que contemplan el pago de las vacaciones no disfrutadas una vez finalizado el contrato de trabajo.

DAJ-AE-266-2005

Vacaciones. Compensación. Deducciones.

El pago que el trabajador recibe durante sus vacaciones y la compensación de vacaciones de conformidad al inciso c) del artículo 156 del Código de Trabajo, tienen carácter de salario y por ende están sujetos a la deducción de cargas sociales e impuesto sobre la renta, mientras que el pago en liquidación por vacaciones no disfrutadas es una indemnización y por ende no se le deducen esos montos.

Ver además: DAJ-AE-129-2001.

DAJ-AE-018-2001

Vacaciones. Deducciones. Impuesto sobre la renta.

El pago que se percibe por concepto de vacaciones es diferente según la época en que se recibe: 1-cuando el trabajador disfruta de su período y 2- cuando, se le cancela el saldo de vacaciones al cesar su relación con la empresa. El primero es salario, puesto que se da mientras está vigente la relación laboral y el segundo es indemnización, que se le paga al trabajador por no haber disfrutado las vacaciones, sea porque tenía períodos acumulados o bien porque no había cumplido el tiempo necesario para disfrutar de sus vacaciones a la fecha en que se da por terminada la relación laboral. De esta manera solo al primer concepto se le podría hacer la deducción por impuesto de renta, es decir, sólo a los salarios que reciben los trabajadores en razón de su relación laboral. En el segundo caso es improcedente la deducción por cuanto ese pago no es salario.

DAJ-AE-545-2006

Vacaciones. Días feriados.

Si dentro de los días que se le conceden al trabajador por concepto de vacaciones se encuentra un día feriado, el mismo no debe ser contado como vacaciones, sino como feriado.

Ver además: DAJ-AE-166-2006 y DAJ-AE-280-2006.

DAJ-AE-601-2006

Vacaciones. Fraccionamiento.

El artículo 158 del Código de Trabajo establece las excepciones al principio de infraccionabilidad de las vacaciones y como tal ha de interpretarse en sentido estricto; así las cosas, las vacaciones se pueden fraccionar en dos partes, como máximo, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones: 1- Que exista convenio entre las partes (patrono y trabajador) al respecto. 2- Que se trate de labores de índole tan especial que no permitan una ausencia muy prolongada del trabajador.

Ver además: DAJ-AE-061-2006 y DAJ-AE-297-2006.

DAJ-AE-319-2008

Vacaciones. Fraccionamiento.

Fraccionar las vacaciones en más de dos partes constituye una práctica ilegal. No obstante, en muchas empresas se hace caso omiso de lo anterior, fraccionando las vacaciones en más de dos partes, lo que nos obliga a aclarar que en estos casos, el período de vacaciones, independientemente de la modalidad de pago asumida, será de doce días. Esto inclusive para los trabajadores a los que se les paga mensual o quincenalmente, ya que los días de descanso semanal son excluidos del pago de las vacaciones, puesto que éstos se remunerarán de acuerdo con el salario que devenga el trabajador en cada semana, se hayan otorgado o no uno o varios días de vacaciones.

DAJ-AE-315-2008

Vacaciones. Incapacidad.

Será necesario que el trabajador labore las cincuenta semanas en forma efectiva para obtener el derecho al disfrute de las vacaciones, siendo que cualquier causa de suspensión del contrato (incapacidad o permisos sin goce de salario) implica que la fecha del disfrute se debe trasladar hasta que se completen las cincuenta semanas de labores efectivas.

Ver además: DAJ-AE-052-2008 y DAJ-AE-072-2008.

DAJ-AE-109-2004

Vacaciones. Incapacidad.

Las licencias por incapacidad, en todos los casos, cubren tanto los días hábiles como los inhábiles, es decir, se aplica a los días naturales que cubre el período que requiera el trabajador para su recuperación. Así las cosas, si durante el período de vacaciones el trabajador es incapacitado, el disfrute de las vacaciones debe suspenderse. Por ser la incapacidad una causa ajena a la voluntad del trabajador e impuesta según los procedimientos contenidos en la reglamentación pertinente de la Caja Costarricense del Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros, según se trate de enfermedad o riesgo de trabajo, respectivamente, tiene prioridad sobre las vacaciones, amén de que el trabajador para disfrutar efectivamente de éstas últimas debe estar en óptimas condiciones de salud.

Ver además: DAJ-AE-153-2000.

DAJ-AE-070-2007

Vacaciones. Jornada acumulativa.

Si en la empresa se labora con una jornada acumulativa de lunes a viernes, un total de cuarenta y ocho horas semanales, el día sábado se toma como tiempo efectivo de trabajo, para todos los efectos, ya que por una ficción legal el sábado se estaría laborando proporcionalmente durante los otros días de la semana, aumentándose así en la proporción que corresponda la jornada ordinaria de ocho horas que establece el artículo 136, por lo tanto se considerará como día hábil para vacaciones; es decir, también se incluye dentro del cómputo del período de vacaciones otorgado al trabajador.

Ver además: DAJ-AE-144-2004.

DAJ-AE-295-2008

Vacaciones. Jornada disminuida. Jornada acumulativa.

En jornada disminuida independientemente si no laboran sábado, el derecho a vacaciones consta de catorce días, lo que incluye los sábados y días de descanso. Como cada semana de labores se computa completa, el otorgamiento de las vacaciones se cuenta incluyendo los días de descanso, y en este caso los sábados también. Otro aspecto importante a considerar es el tipo de jornada, por cuanto, si la empresa tiene jornada acumulativa, los sábados, a pesar de que no se laboran, por una ficción jurídica se tiene como tiempo efectivo de trabajo para todos los efectos.

Ver además: DAJ-AE-082-2008.

DAJ-AE-281-2008

Vacaciones. Jornada por horas. Pago.

Los artículos 153 y 154 del Código de Trabajo, regulan el principio constitucional de vacaciones anuales remuneradas para todos los trabajadores, aún cuando no se labore una jornada ordinaria diaria completa, sean días u horas por semana, igual se tiene derecho a gozar como mínimo, de dos semanas de vacaciones luego de cincuenta semanas de trabajo continuo. Cuando las empresas tienen regímenes escalonados de vacaciones según la antigüedad laboral, esta escala se aplica inclusive a los que no laboran jornadas completas de cuarenta y ocho horas semanales. Sin embargo el trabajador que labora jornada completa, recibe más salario durante sus vacaciones, que la persona que labora jornada disminuida, puesto que el cálculo se hace proporcional al salario que recibe el trabajador, en correspondencia al tiempo que labora por semana, pero igualmente ambos trabajadores tienen derecho a disfrutar de sus dos semanas completas o período superior que haya estipulado el patrono.

Ver además: DAJ-AE-009-2008 y DAJ-AE-071-2008.

DAJ-AE-090-2008

Vacaciones. Pago.

Para los efectos del pago del disfrute de vacaciones la ley no hace ninguna diferencia, debe sumar los salarios ordinarios y extraordinarios, devengados en las últimas cincuenta semanas, dividirlo entre el número de meses laborados para obtener el promedio mensual, luego dividir ese resultado por el número de días pagados por mes (treinta días si la empresa su forma de pago es mensual o quincenal, entre veintiséis si la forma de pago es semanal y no es comercio) así obtiene el promedio diario que se multiplica por el número de días que le corresponde de vacaciones. Si el trabajador no ha cumplido las cincuenta semanas de labores continuas le corresponde que le liquiden un día de salario por cada mes laborado.

Ver además: DAJ-AE-026-2008.

DAJ-AE-532-2006

Vacaciones. Pago semanal. Pago mensual.

Por semana debe entenderse los días remunerados durante la misma, de tal forma que tratándose de trabajadores con pago semanal, dado que se remuneran solo los días efectivamente laborados, las dos semanas que establece el Código de Trabajo, deben tenerse como doce días de vacaciones. En el caso de trabajadores con salario mensual o quincenal, el período de vacaciones será de catorce días efectivos, sean doce días por

concepto de vacaciones, más los dos días de descanso semanales que en este caso hay que remunerarlos obligatoriamente, por cuanto esta modalidad de pago cubre treinta días al mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho, veintinueve o treinta y un días; por lo que se completan para efectos de pago, un total de catorce días.

DAJ-AE-763-2006

Vacaciones. Personas trabajadoras ocasionales.

El trabajador, que labora jornada completa, recibe más salario durante sus vacaciones, que el que labora jornada disminuida, puesto que el cálculo se hace proporcional al salario que recibe el trabajador, en correspondencia al tiempo que labora por semana, pero igualmente ambos trabajadores tienen derecho a disfrutar de sus dos semanas completas de vacaciones.

DAJ-AE-183-2006

Vacaciones. Sector Público.

De conformidad con lo establecido por la Sala Constitucional y la Procuraduría General de la República, las licencias sin goce de salario que sean iguales o inferiores a cincuenta semanas, deberán tomarse en cuenta para efecto del cálculo de las vacaciones. Por el contrario, los permisos sin goce de salario superiores a ese plazo, no se tomarán en cuenta para esos efectos.

ANEXOS

ANEXO 1

LISTA DE PARTICIPANTES AL TALLER DE UNIFICACIÓN DE CRITERIOS MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE COSTA RICA 9 y 10 DE NOVIEMBRE DEL 2009

1. Adriana Benavides
2. Álvaro Coto
3. Ana Lucía Cordero
4. Andrea Salmon
5. Armando Alfaro
6. Betsy García
7. Brenda Calvo
8. Carlos Sánchez
9. Cecilia Hudson
10. Clarence Sparks
11. Emel Gutiérrez
12. Erick Briones
13. Francisca Alvarado
14. Florinia Ramírez
15. Gerardo Reyes
16. Guillermo López
17. Ivania Barrantes
18. Jesús Ramírez
19. Kenneth Cascante
20. Leda Villalobos
21. Lorena Alfaro
22. Marielos Chinchilla
23. Mario López
24. Marlene Hernández
25. Milagro Calvo
26. Nancy Muñoz
27. Olga Umaña
28. Rodrigo Acuña
29. Ronald Salazar
30. Sonia Víquez
31. Teresita Alfaro
32. Víctor Aguilar
33. Walter Villalobos
34. Daniela Rojas, REAL CARD

ANEXO 2

LISTA DE PARTICIPANTES AL TALLER DE ESTUDIO DEL COMPENDIO DE CRITERIOS JURÍDICO – LABORALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE COSTA RICA 17 DE NOVIEMBRE DE 2010

1. Allan Palavicini
2. Álvaro Ruiz
3. Ana Lucía Cordero
4. Andrea Salmon
5. Betsy Aiza
6. Betsy García
7. Brenda Calvo
8. Carlos Sánchez
9. Clarence Sparks
10. Elizabeth Rojas
11. Erick Briones
12. Eugenio Solano
13. Florinia Ramírez
14. Francisca Alvarado
15. Hirlander Rojas
16. Iris Garita
17. Ivania Barrantes
18. Jesús Ramírez
19. Jimmy Bolaños
20. Jimmy Rojas
21. José Joaquín Orozco
22. Leda Villalobos
23. Lorena Alfaro
24. María Antonieta Borbón
25. Mariana Ramírez
26. Mario López
27. Marlene Hernández
28. Nancy Muñoz
29. Rodrigo Acuña
30. Rolando Araya
31. Ronald Salazar
32. Sonia Artavia
33. Teresita Alfaro
34. Víctor Aguilar
35. Hannia Hernández
36. Daniela Rojas, REAL CARD