

JORNADA LABORAL Y FERIADOS

Elaborado por:
PhD. Michael Vásquez López

JORNADA LABORAL Y FERIADOS

En esta lectura se expondrá acerca de la jornada laboral, licencias y feriados. Primeramente es importante conocer qué es el horario de trabajo, el cual se define como el número de horas que se labora por día o por semana. El horario es el período dentro del cual se distribuye la jornada, por ejemplo la hora de entrada y de salida del centro de trabajo; así como para fijar las horas de los tiempos de descanso entre jornada.

El artículo 105 del Código de Trabajo de Costa Rica establece lo siguiente sobre el tema de las jornadas:

Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código. En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas. Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente.



Se puede entender sobre la jornada, que no puede ser aumentada sin la aprobación del trabajador; mientras que el horario sí puede ser modificado por el patrono, aún contra la voluntad del trabajador, siempre que no se le cause grave perjuicio.

SE PUEDE ENTENDER SOBRE LA JORNADA, QUE NO PUEDE SER AUMENTADA SIN LA APROBACIÓN DEL TRABAJADOR; MIENTRAS QUE EL HORARIO SÍ PUEDE SER MODIFICADO POR EL PATRONO, AÚN CONTRA LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR, SIEMPRE QUE NO SE LE CAUSE GRAVE PERJUICIO.

Existen diversos tipos de jornadas ordinarias de trabajo, dependiendo del número de horas que se trabaje por día, unas pueden denominarse jornadas ordinarias normales y son la regla, otras, se pueden llamar jornadas ordinarias especiales o de excepción. Además, dependiendo si se trabaja

en el día o en la noche, las jornadas ordinarias se pueden clasificar en diurnas, nocturnas y mixtas.

La jornada ordinaria de trabajo será el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, en las cuales el trabajador se encuentra a disposición de su patrono. Por otra parte, la jornada ordinaria diurna es la jornada en la cual se labora en el período que va desde las cinco de la mañana y las siete de la noche. Se conforma por ocho horas por día y cuarenta y ocho horas por semana.

Se permite que en trabajos que no sean peligrosos ni insalubres puede llegar hasta diez horas diarias, pero no más de cuarenta y ocho horas semanales, dándose así lo que se denomina como Jornada Diurna Acumulativa.



Por otro lado, la jornada ordinaria nocturna se realiza entre las siete de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. Se conforma de seis horas por día y treinta y seis horas semanales. En esta tipo de jornada no se permite la jornada acumulativa nocturna.

El Voto 606-13 de la Sala Segunda (2013) señala lo siguiente sobre las horas extras y la carga de la prueba:

Tal y como fue demostrado el actor laboró de las 15:30 horas hasta las 22:30. Ante esta situación, no cabe duda de que el accionante realizó las actividades para las cuales fue contratado dentro de una jornada nocturna, pues después de las diecinueve horas trabajó tres horas y media más. De acuerdo con lo dicho, la jornada del promovente debió haber sido de seis horas diarias y no de siete como en realidad se dio. Consecuentemente, deberá reconocérsele una hora extra diaria durante el período en que laboró bajo el horario descrito.

La jornada ordinaria mixta es aquella en la cual se trabaja una parte en el período comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche y otra parte entre las siete de la noche y las cinco de la mañana; por ejemplo, si se ingresara de una de la tarde y se sale a las ocho de la noche. Comprende siete horas por día y cuarenta y dos horas semanales.

La Sala Segunda (2011) en el voto 661-11 señala una situación de la jornada laboral mixta y el reconocimiento del pago de una hora extra:

Chofer de bus trabaja en jornada mixta (unos días de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. y otros de las 2:00 p.m. a las 10 p.m.), por lo que la parte demandada tenía la carga procesal de acreditar los períodos en que se prestó el servicio en uno u otro horario y no lo hizo. No obstante, en modo alguno esa omisión puede afectar el legítimo derecho del actor a que le reconozca el tiempo laborado en jornada extraordinaria, para lo cual, en un caso como el presente se debe recurrir a criterios de equidad y considerar que durante la relación laboral trabajó los dos horarios de modo alterno.



Se permite en labores no peligrosos ni insalubres pudiera llegar hasta de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas por semana. Por el hecho que se permite laborar hasta ocho horas por día, también constituye una jornada especial o de excepción. Si se labora hasta las diez y treinta de la noche o más, la jornada mixta se transforma en jornada nocturna y será de seis horas por día y treinta y seis horas por semana.

LA JORNADA EXTRAORDINARIA ES EL TIEMPO QUE SE LABORA MÁS ALLÁ DE LA JORNADA ORDINARIA CORRESPONDIENTE, O DE LA JORNADA INFERIOR QUE HUBIEREN ACORDADO ENTRE LAS PARTES.

La jornada extraordinaria es el tiempo que se labora más allá de la jornada ordinaria correspondiente, o de la jornada inferior que hubieren acordado entre las partes. Se debe pagar a razón de una hora ordinaria más un cincuenta por ciento por la cantidad de horas extras laboradas. Vale la pena destacar que en los días feriados, se pagará doble cada hora extra laborada.

La Sala Segunda (2012) en el voto 042-12 se aprecia otro ejemplo sobre la jornada extraordinaria

Tanto la Constitución Política, como los instrumentos internacionales de derechos humanos de carácter económico social, la normativa interna, y la jurisprudencia reafirman el respeto a los límites de la jornada diaria de las personas trabajadoras como parte integrante del derecho a una vida saludable. El reclamo del actor debe ser analizado considerando la normativa relacionada con el respeto a esos límites; y las necesidades de los servicios prestados por la institución empleadora, que está obligada a implementar las medidas oportunas y convenientes para garantizar un eficiente servicio de salud."

(...) "Además, innegablemente, contar con un turno ordinario más, con un funcionario o funcionaria que inicia a partir de ese momento sin cargar con el cansancio propio de quien ha cumplido una jornada anterior, le otorga a la demandada mayor posibilidad de ampliar sus servicios y de ofrecerlos de mejor calidad, con un funcionario que hasta ese momento asume su jornada diaria de trabajo. Autorizar o mantener el desempeño en jornadas dobles o ampliadas, más allá de los límites ordinarios, es inadvertir los principios constitucionales sobre la jornada de trabajo, contrariar las leyes y administrar los recursos públicos en detrimento de la salud de los propios funcionarios y funcionarias."

La jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no puede sobrepasar las doce horas en un día calendario, eso quiere decir, que en las 24 horas que componen un día, la persona trabajadora debe tener libre al menos un período de doce horas.

La jornada ordinaria acumulativa es aquella mediante la cual las horas que corresponde trabajar el sexto día de la semana, se trabajan en los cinco días anteriores. Para todos los efectos legales, el sexto día (que pudiera ser sábado) sigue siendo un día hábil, por ende, se toma en cuenta para otorgar vacaciones.

La Sala Segunda (2013) en el voto 531-13 se define que es la jornada acumulativa

Suele hablarse de jornada acumulativa semanal cuando las horas de trabajo del día sábado (si el día de descanso corresponde al domingo) se distribuyen en los otros días de la semana, con el propósito de no trabajar el sábado, la cual es legítima siempre y cuando se ajuste a las limitaciones impuestas por el numeral 136 del Código de Trabajo. Ello no acontece en el sub júdece. Si bien es cierto, la ley autoriza en ciertas circunstancias prestar los servicios en una jornada ordinaria diurna de hasta diez horas, ello no es irrestricto, por cuanto seguidamente el legislador previó que en ese supuesto se sigue estando sujeto al límite máximo semanal de cuarenta y ocho horas, estipulado en la ley y hasta en la propia Constitución Política. Debe tomarse en consideración que según lo ha sostenido la jurisprudencia, el párrafo segundo del artículo 136 se aplica a aquellos supuestos en los cuales se pacta la distribución de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas en cinco días, quedando dos días de descanso, y no, en un caso como el que se conoce, en el cual se pactó, según se fijó al trabarse la litis, que la actora laborara seis días a la semana.



La Sala Segunda (2005) en el voto 947-05 se refiere al tema de jornada acumulativa:

JORNADA ACUMULATIVA. El párrafo segundo del artículo 136 del Código de Trabajo, que extiende la jornada ordinaria diurna de 8 a 10 horas cuando las labores no sean insalubres o peligrosas (siempre que no exceda de 48 horas semanales) se aplica a aquellos supuestos en los cuales se pacta la distribución de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas en cinco días (acumulativa), quedando dos días de descanso y no en un caso como el que se conoce, en el cual se pactó que la actora laborara seis días a la semana.

Existen otro tipo de jornadas ordinarias especiales como:

- A. La de las personas trabajadoras a domicilio.
- B. Los gerentes, administradores, apoderados y quienes trabajan sin fiscalización superior inmediata.
- C. Personas trabajadoras que tienen puestos de confianza.
- D. Los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen sus labores en el local del establecimiento o empresa.
- E. Quienes realicen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia.
- F. Personas que por su indudable naturaleza no están sometidas a las jornadas ordinarias normales de trabajo.

Se adiciona una jornada ordinaria especial, serían los empleados adolescentes mayores de 15 años y menores de 18 años, que señala no pueden ser mayores de seis horas diarias y treinta y seis horas semanales.

Existe una jornada de trabajadores de confianza quienes no están sujetos a los límites máximos establecidos para las jornadas ordinarias, 48 diurna, 42 mixtas y 36 nocturnas, sino que por el tipo de trabajo que realizan, pueden laborar hasta 12 horas por día sin derecho a recibir remuneración por jornada extraordinaria, según lo establece el artículo 143 del Código de Trabajo.

Los puestos de confianza tienen esta regulación de 12 horas, por lo que, puede laborar hasta 12 horas; ahora bien, un trabajador de confianza o con una jefatura tiene ciertas características de mando, confianza, y conocimiento en la materia que se trate; se le aplica el artículo 143 del Código, que establece el derecho a una y media de descanso.

El artículo 143 del Código de Trabajo señala lo siguiente:

ES IMPORTANTE INDICAR, QUE ESTE TRABAJADOR DEBE TENER UN SALARIO MAYOR AL MÍNIMO VIGENTE EN EL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS, PARA ASÍ COMPENSAR LO EXTENSO DE SU JORNADA. EL TRABAJADOR DE CONFIANZA NO PUEDE LABORAR HORAS EXTRAS.

Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los

que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Es importante indicar, que este trabajador debe tener un salario mayor al mínimo vigente en el decreto de salarios mínimos, para así compensar lo extenso de su jornada. El trabajador de confianza no puede laborar horas extras.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.



La Sala Segunda (2013) en su voto 557-13 se aporta un ejemplo de una situación en la cual no configura la figura del trabajador de confianza

NO CALIFICA COMO TRABAJADORA DE CONFIANZA POR LO QUE PROCEDE EL PAGO DE HORAS EXTRA. La actora no revistió la condición de trabajadora de confianza en los términos del artículo 143 del Código de Trabajo. Su puesto como supervisora no implicaba necesariamente aquella otra condición, pues para ello se requería que su accionar estuviera directamente relacionado con la administración y fiscalización general de la empresa, nada de lo cual se acreditó.

La Sala Segunda (2013) en el voto 189-13 aporta más sobre la confusión sobre personas que no son empleados de confianza

NO ERA EMPLEADO DE CONFIANZA. Existe abundante jurisprudencia que indica que el mero hecho de fungir como supervisor no hace a la persona un empleado de confianza, por cuanto dicho concepto se caracteriza por la intervención en la dirección y vigilancia de la empresa y, además, por la participación directa e inmediata en la realización de sus fines, relacionándose con la vida misma de ella (sobre el tema pueden estudiarse nuestros fallos n° 801-06 y 959-09). Entonces, debemos partir de una jornada ordinaria de 8 horas diarias y 48 semanales (artículo 136 del Código de Trabajo).



En el voto 906-12 de la Sala Segunda (2012) se determina el trabajador de confianza:

NO PROCEDE PAGO DE HORAS EXTRA. TRABAJADOR EXCLUIDO DE LOS LÍMITES DE LA JORNADA ORDINARIA. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Quedó demostrado que el actor, además de ejecutar tareas de dirección, tenía a su cargo las labores de fiscalización y control, incidiendo directamente en la determinación de las condiciones materiales de empleo de sus subordinados, evaluando su desempeño, y eventualmente, sancionando a quienes no cumplieran de forma adecuada con sus tareas. Estas

A PESAR DE HABER SEÑALADO DIFERENTES JORNADAS LABORALES, TODAS TENDRÁN EL MISMO SALARIO Y AJUSTADO AL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES O AL SALARIO PACTADO ENTRE LAS PARTES, LA DIFERENCIA SERÁ EL LÍMITE DE HORAS PERMITIDAS SEGÚN LA LEY.

particularidades, sumadas al hecho de que trabajaba sin fiscalización superior inmediata, y de que percibía un salario alto, acorde con las responsabilidades de su cargo, denotan que efectivamente calificaba como personal de confianza. De esta manera, sí le resulta aplicable el numeral 143 del Código de Trabajo,

y siendo que de la prueba evacuada en autos no se desprende que el accionante superara las 12 horas diarias que constituían su jornada ordinaria, no procede el pago de horas extra.

A pesar de haber señalado diferentes jornadas laborales, todas tendrán el mismo salario y ajustado al decreto de salarios mínimos vigentes o al salario pactado entre las partes, la diferencia será el límite de horas permitidas según la ley.

Como ya señalamos en jornada diurna, el límite máximo permitido es de 48 horas semanales, en jornada mixta un máximo de 42 horas semanales, y en jornada nocturna un máximo de 36 horas semanales. Luego de la jornada semanal, el patrono deberá otorgar al trabajador un día de descanso absoluto semanal, después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere pactado. En caso de que se trabaje el día de descanso, éste deberá pagarse doble independientemente de la jornada de trabajo semanal.

El descanso mínimo obligatorio que debe concederse al trabajador durante su jornada es de treinta minutos, para consumir sus alimentos, siempre que ésta sea continua es decir de manera seguida, sin interrupción. Sin embargo ese descanso se puede aumentar, con derecho al pago del salario.

Si sobrepasa la hora, el trabajador puede salir libremente del centro de trabajo y hacer lo que desee, en esos casos la jornada se convierte en discontinúa y la persona empleadora no estará en la obligación de pagar dicho descanso, a menos que de forma voluntaria lo acepte o que así se haya pactado entre las partes.

La Sala Segunda (2010) en el voto 466-10 se resuelve sobre lo que contiene el tiempo efectivo de trabajo

TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO. ARTÍCULO 137 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. HORAS DE DESCANSO SON CONSIDERADAS TIEMPO EFECTIVO DE LABOR.

Caso de granjero a quien le corresponde el pago de horas extra y reajuste de aguinaldo y cesantía. Las horas de descanso o de comidas dentro del desarrollo de la jornada diaria de trabajo, serán consideradas tiempo efectivo de labor si durante ese lapso el trabajador permanece a las órdenes del patrono o no puede salir del lugar donde presta sus servicios. La demandada debía demostrar que el actor disfrutaba en forma efectiva de una hora y media de descanso, lo que no hizo. Es cierto que el actor, en su confesión admitió que tenía hora y media para su alimentación, pero dicho intervalo califica como tiempo efectivo de trabajo por cuanto no podía disponer de ese tiempo de trabajo a su entera libertad sino que debía permanecer ahí por si se presentaba algún incidente, supuesto en el cual debía interrumpir esos descansos, lo que se reafirma con las labores desempeñadas por el actor.



La Sala Segunda (2011) en el voto 276-11 se refiere sobre la jornada laboral continua y el deber del trabajador de estar disponible durante el periodo de alimentación:

Durante el período de hora y media (consistente en media hora para el café y una hora para el almuerzo) no medió interrupción alguna, pues el actor debía brindar una atención permanente (debía estar alerta y disponible). El demandante debía estar durante aquel lapso sujeto a las órdenes de su empleadora, lo que además le obligaba a permanecer en el lugar de labores. Las situaciones eventuales que surgían y que debían atenderse "sin demora", eran, imprevistos que se ignoraba cuándo se iban a presentar, pero que, justamente, por ello requerían la atención de los trabajadores aún en los períodos destinados a alimentos, circunstancia por la cual no es posible descartar el carácter continuo de la prestación. El accionante no podía hacer lo que quisiera durante el horario dispuesto para comidas (no constituía tiempo libre), sino debía estar atento para resolver cualquier problema que se presentara; siendo evidente que en ese tiempo ponía su fuerza de trabajo al servicio de la empleadora, la que por recibir dichos servicios, de igual forma, estaba obligada a retribuirlos y no lo hizo.

Se complementa la jurisprudencia anterior con el voto 1175-10 de la Sala Segunda (2010) que resuelve el tema de jornada de trabajo continua y el deber del patrono de pagar esas horas.

En el período de hora y media (consistente en media hora para el café y una hora para el almuerzo) no medió interrupción alguna, pues el actor debía brindar una atención permanente (debía estar alerta y disponible para atender imprevistos); de manera que ese período se debe considerar como tiempo efectivo de trabajo. Así pues, como es evidente que en ese tiempo ponía su fuerza de trabajo al servicio de la empleadora, esta, por recibir dichos servicios de igual forma estaba obligada a retribuirlos y no lo hizo. De esta manera, la jornada de trabajo ordinaria del actor excedía en una hora y media, pues por disposición constitucional y legal es de 8 horas. Por tratarse de una situación habitual, la carga probatoria sobre este concreto tema le correspondía a la demandada.



La Sala Segunda (2009) en el voto 610-09 menciona el tema de las funciones discontinuas

Esta Sala en reiteradas ocasiones ha dicho que los choferes de bus, en su mayoría, de conformidad con el artículo 143 del Código de Trabajo, desempeñan funciones discontinuas. Una labor discontinua se caracteriza por períodos de inactividad, derivados de la peculiar naturaleza de la prestación, ya que la misma se realiza a intervalos, vale decir, con suspensiones o interrupciones; en que el trabajador permanece, en su trabajo, a la espera de realizar la siguiente labor. En la mayoría de los casos los choferes laboran sin fiscalización superior inmediata. El actor se desempeñó como chofer de buses en la ruta de (...) a (...) y viceversa; función que realizó sin fiscalización superior inmediata. No tenía ningún tipo de control ni supervisión mientras conducía. Por la propia naturaleza de su labor, esta se realizaba fuera de las instalaciones de la demandada y no consta tampoco que entre una carrera y otra fuera controlada.

LOS TRABAJADORES DEBEN CONOCER, CON ANTERIORIDAD, CUÁL VA A SER SU DÍA DE DESCANSO Y EL PATRONO DEBE TENER CERTEZA DEL DÍA DE DESCANSO DE ÉSTOS PARA QUE PUEDA TOMAR LAS PREVISIONES PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA. EL PATRONO TIENE PROHIBIDO VARIAR EL DÍA DE DESCANSO SIN EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR.

Sobre la situación de modificar el día de descanso del trabajador sin tomar en cuenta el parecer del mismo, el Código de Trabajo señala que todos los trabajadores tienen derecho a un día de descanso absoluto, fijo, después de cada 6 días de trabajo continuo. Por lo tanto, los trabajadores deben conocer, con anterioridad, cuál va a ser su día de descanso y el pa-

trono debe tener certeza del día de descanso de éstos para que pueda tomar las previsiones para el buen funcionamiento de la empresa. El patrono tiene prohibido variar el día de descanso sin el consentimiento del trabajador.

Finalmente sobre el tema de los descansos, sale a la palestra el tiempo del café en la mañana o en la tarde, en el Código de Trabajo no hay ningún artículo que regule sobre estas situaciones por lo que queda a discrecionalidad del patrón concederlo o no y regular esta práctica en algún reglamento interno, si quedará establecido ya sería un derecho adquirido del trabajador y el patrono no podrá quitarlo una vez otorgado.



PERMISOS Y LICENCIAS

Sobre este tema el Código de Trabajo no aporta mucho al trabajador tanto así que en situaciones como el nacimiento de un hijo del trabajador, que el trabajador contraiga matrimonio, fallezca algún familiar del trabajador, o permisos para estudios, estos permisos deberán ser aprobados por el patrono ya que el Código no menciona nada al respecto.

En los casos de algún familiar declarado paciente en fase terminal de acuerdo a la Ley 7756, se determina que todo asalariado quien se designe responsable de cuidar a un enfermo en fase terminal, gozará de licencia y el subsidio se calculará con base en el promedio de los salarios consignados en las planillas procesadas por la Caja Costarricense de Seguro Social, durante los tres meses inmediatamente anteriores a la licencia.

Esta licencia se otorga para pacientes terminales con una expectativa de vida de 6 meses o menos y se prorroga cada 30 días calendarios según sea necesario. El médico tratante, a petición del paciente, es quien debe emitir el certificado que indica el estado terminal del paciente; y con este certificado es que el trabajador podrá solicitar la licencia y el pago del subsidio correspondiente.

En caso de enfermedad, el patrono está obligado a otorgar el permiso a los trabajadores para que asistan a la atención médica, en los centros, clínicas, u hospitales que formen parte de la Caja, como lo establece el Reglamento de Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Sin embargo, esta obligación de conceder el permiso, no genera de forma alguna la obligación de que el mismo se dé con goce de salario, quedando así la decisión a voluntad del patrono. En otras palabras, el patrono está obligado a dar el permiso, pero quedará a discreción suya si el permiso se otorga con goce de salario o sin él.



La Sala Segunda (2013) en el voto 329-13 se indica como un trabajador, a pesar de estar bajo una licencia puede ser despedido sin responsabilidad patronal

A pesar de que el actor disfrutaba de licencia por enfermedad, se encontraba presente en el plantel del MOPT; ahí procedió a injuriar a un usuario y, no conformándose con ello, deliberadamente lanzó una piedra contra esa persona e intentó agredirla de propia mano. La suspensión del vínculo contractual no lo autorizaba para infringir principios básicos que todo servidor público debe cumplir y, particularmente, quienes están investidos con cargos de autoridad pública. Además, no puede inadvertirse que los sucesos se dieron en horario de atención y en el recinto de trabajo, y comprometieron seriamente el orden y disciplina del plantel del cual era responsable. Caso de jefe de delegación de tránsito.

La Sala Segunda (2009) en el voto 375-09 demuestra el tema de protección a la mujer embarazada.

LA TAREA DE REPRODUCCIÓN QUE TIENE LA MUJER COMPRENDE, NO SOLO SU ESTADO DE EMBARAZO, SINO SUS FUNCIONES DE LACTANCIA, DE AHÍ QUE EL ROMPIMIENTO DE UN CONTRATO LABORAL EN ESAS CIRCUNSTANCIAS SE PRESUME DISCRIMINATORIO POR GÉNERO, Y ES EN CONSECUENCIA ABSOLUTAMENTE NULO.

La tarea de reproducción que tiene la mujer comprende, no solo su estado de embarazo, sino sus funciones de lactancia, de ahí que el rompimiento de un contrato laboral en esas circunstancias se presume discriminatorio por género, y es en consecuencia absolutamente nulo, por lo que, la situación debe volver al estado anterior a que este

se ejecutara. El ordenamiento jurídico costarricense, impide el despido de una mujer en período de embarazo o lactancia, cuando no existe una causal legal de despido, y no se ha tramitado la autorización correspondiente ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se trata de una clara limitación al derecho de libre despido que en el campo privado han gozado los patronos, y el pago de los derechos laborales, tales como el auxilio de cesantía, el preaviso, y cualquier otro tipo de indemnización, no eliminan el acto discriminatorio, ni lo convierte en una actuación legal. Debe reinstalarse a la actora en el pleno goce de sus derechos, con el pago de todos los salarios dejados de percibir desde el despido hasta su efectiva reinstalación, así como los aumentos salariales, vacaciones y aguinaldos.

El voto 087-98 de la Sala Segunda (1998) resolvió una situación sobre el permiso con goce de salario.

Las pruebas dan cuenta efectiva del carácter indefinido del permiso con goce de salario otorgado al actor, para que acompañara a su hijo a Estados Unidos, con el propósito de que este último recibiera atención especializada a su problema de salud. Es más que elocuente la copia de la "Solicitud de permiso exterior", cuyas firmas fueron reconocidas, bajo juramento, por el gerente general y por el gerente contralor de la empresa demandada. En ella se consignó el motivo de la licencia, la fecha en que daba inicio y que era con disfrute de sueldo, pero no se indicó la data de su conclusión ni el número de horas que abarcaría; lo que, unido a lo relatado, en forma conteste, por los y las deponentes evacuados/as que la vieron de previo al viaje, torna cierto el alegato de la parte actora. El memorándum, por su parte, no tiene la virtud de desacreditar esa otra abundante prueba, toda vez que se trata de un acto unilateral, emitido con mucha posterioridad al otorgamiento del permiso y que no reúne las amplias formalidades que, aceptando el dicho del representante de la demandada, se requerían para uno de naturaleza interna y durante ciertas horas y que, con mucha mayor razón, debieron cumplirse cuando la licencia era para salir del país por varios días.

Por otro lado, el permiso sin goce de salario y la necesidad de tener una autorización expresa del patrono, se aprecia en el voto 364-08 de la Sala Segunda (2008):

Se indicó que el permiso sin goce de salario solicitado quedó pendiente hasta que la Auditoría Externa brindara el informe, lo que excluye que en su tramitación se hayan dado fallas que indujeran al actor en error. Presentada la solicitud del permiso sin goce de salario, el actor previamente a ausentarse de su trabajo, debió averiguar si la gestión fue aprobada o no, pues no bastaba que se hiciera para suponer que el permiso fue otorgado, pues debía estar autorizado expresamente. De modo que si el actor se ausentó sin justa causa de su trabajo, incurrió en la causal de despido prevista en el artículo 81 inciso g) del Código de Trabajo.



La Sala Segunda (2008) en el voto 155-08 resuelve una situación de permiso sin goce de salario y como la misma suspende la relación laboral.

Con el poder conferido a la accionante se le facultaba para representar a la sociedad referida, situación que evidentemente empañó la transparencia con la que deben actuar todos los servidores públicos así como su compromiso para con el empleador y los administrados, siendo que esa

SE ENTIENDE QUE CUANDO UN PATRONO LE OTORGA A SU TRABAJADOR UN PERMISO SIN GOCE DE SALARIO, NO SE EXTINGUE LA RELACIÓN SINO QUE SE SUSPENDE, ESTO DEBIDO A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.

persona intachable que no deje lugar a dudas en sus actos como funcionario se echó de menos con el comportamiento de la actora; observándose en ella un total desapego a los deberes inherentes a su cargo, mismos que por la propia investidura de servidora pública la acompañan aun

cuando la relación laboral se encuentra suspendida -en virtud de las vacaciones y el permiso concedido-.

Por ende se entiende que cuando un patrono le otorga a su trabajador un permiso sin goce de salario, no se extingue la relación sino que se suspende, esto debido a la voluntad de las partes.



FERIADOS

Los feriados son días que de acuerdo con la ley deben dársele a todo trabajador para que participe de las celebraciones especiales, ya sean cívicas, religiosas, sociales o históricas.

El artículo 148 del Código de Trabajo que señala lo siguiente:

Se considerarán días feriados y, por lo tanto, de pago obligatorio los siguientes: el 1 de enero, el 11 de abril, el Jueves y Viernes Santos, el 1 de mayo, el 25 de julio, el 15 de agosto, el 15 de setiembre, y el 25 de diciembre. Los días 2 de agosto y 12 de octubre también se considerarán días feriados pero su pago no será obligatorio.

El pago de los días feriados se efectuará de acuerdo con el salario ordinario, si el trabajador gana por unidad de tiempo, y según el salario promedio devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realiza a destajo o por piezas. Cuando el 12 de octubre sea martes, miércoles, jueves o viernes, el patrono deberá disponer que ese día se trabaje y el disfrute se traslade al lunes siguiente. Con el fin de inculcar y preservar los valores patrióticos, las actividades cívicas y educativas del 12 de octubre serán conmemoraciones obligatorias en el ámbito nacional, en todas las escuelas y los colegios, el propio día de la celebración; no obstante, el feriado se disfrutará el lunes siguiente. Cuando tal fecha corresponda al día lunes, las celebraciones se realizarán el viernes anterior. Sin embargo, en las empresas y entidades cuyo mayor movimiento se produzca durante los sábados y domingos, así como las actividades que, por su índole, no puedan paralizar las labores o interrumpirlas los lunes, el patrono, previa aceptación del trabajador, deberá señalar el día en que se disfrutará el feriado, dentro de un plazo máximo de quince días.



Del artículo descrito se puede inferir que existen dos tipos de días feriados:

Los días feriados de pago obligatorio son los siguientes:

1º de enero (Circuncisión-Año Nuevo), 11 de abril (Día de Juan Santamaría), Jueves y Viernes Santos, 1º de mayo (Día Internacional del Trabajo), 25 de julio (Anexión del Partido de Nicoya a Costa Rica), 15 de agosto (Día de la Madre y Asunción de la Virgen), 15 de setiembre (Fiesta Nacional: Conmemoración de la Independencia de Costa Rica) y el 25 de diciembre (Natividad de Jesucristo).

Los días feriados de pago no obligatorio son:

El 2 de agosto (día de la Virgen de los Ángeles) y el 12 de octubre (Día de las Culturas).

LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A DISFRUTAR DE LOS DÍAS FERIADOS, SIN IMPORTAR DE SI SE LES PAGA EL SALARIO EN FORMA MENSUAL, QUINCENAL O SEMANAL.

El día feriado, en el cual se traslada su disfrute es únicamente el día feriado 12 de octubre. Cuando esta fecha sea martes, miércoles, jueves o viernes, el patrono deberá disponer que ese día se trabaje y el disfrute se traslade al lunes siguiente.

En caso de que se trate de empresas que trabajan los sábados y domingos y que no pueden paralizar sus labores los lunes, los trabajadores lo disfrutarán el día que convengan con el patrono, siempre que el disfrute se dé dentro de un plazo no mayor a quince días contados a partir de la fecha del día feriado. Los demás días feriados se deben disfrutar el día correspondiente.

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de los días feriados, sin importar de si se les paga el salario en forma mensual, quincenal o semanal, en principio, está prohibido a los patronos obligar a los trabajadores a laborar en los días feriados, sean de pago obligatorio o no obligatorio.

Sin embargo, si llegan a un acuerdo y labora, se siguen las siguientes reglas establecidas en la ley:

- » En caso de que la forma de pago fuera mensual o quincenal en cualquier actividad o inclusive semanal en comercio debe adicionarse un salario sencillo, para completar el pago doble por el día feriado laborado.
- » En caso de que la forma de pago fuera semanal (en actividad no comercial), debe pagarse un salario doble si se trata de un día feriado de pago obligatorio y un salario sencillo si es un día feriado de pago no obligatorio.
- » En caso de que el pago del salario fuera semanal y no es comercio, sólo deben pagarse los días feriados de pago obligatorio aunque no se hayan laborado. Los feriados de pago no obligatorio no se pagan si no se laboran.
- » En caso de que la forma de pago fuera mensual o quincenal en cualquier actividad o inclusive semanal en comercio, deben pagarse todos los días feriados, sean de pago obligatorio o no obligatorio, es decir, en tales casos no se hace distinción. Por esta razón, cuando en los días feriados no se trabaja, la persona empleadora no está obligada a pagarle a la persona trabajadora una suma adicional alguna al salario mensual acostumbrado.

Cuando el feriado cae en día de descanso semanal se procede de la siguiente forma:

- » En los casos, en los cuales las personas trabajadoras con pago semanal y no es actividad comercial, en vista que esa forma de pago no incluye el día de descanso semanal, el feriado de pago obligatorio que incida en ese día de descanso debe pagarse en forma sencilla; es decir, el valor del salario de un día, pero si es de pago no obligatorio, no se reconoce su pago.
- » En los casos, de los trabajadores de pago mensual, quincenal o inclusive en comercio de pago semanal, se entiende que están pagados todos los días del mes (hasta treinta), por lo que no se debe agregar ningún monto por concepto del día feriado; pues ya está contemplado en el pago normal.

El pago del día feriado si se trabajó en jornada extraordinaria sigue estas reglas:

- » Cuando se trata de pago mensual, la jornada ordinaria se pagaría doble y cada hora extraordinaria, a 1.50 (tiempo y medio), pero calculada sobre la hora doble, correspondiente al día feriado laborado del siguiente modo:

Por ejemplo, si la jornada ordinaria diaria se paga a ¢20.000.00, se adicionan ¢20.000.00 para completar el pago doble. Luego se divide $¢40.000.00 \div 8$ (horas) para obtener la hora doble que es ¢5.000.00 y se multiplica por 1.5 = ¢7.500.00, esta suma es la que se adicionaría, a cada hora extraordinaria.

- » Cuando se trata de pago semanal (en actividad no comercial), se hace el mismo cálculo si es feriado de pago obligatorio y si es feriado de pago no obligatorio, se hace sobre la hora que ordinariamente se paga que es sencilla y no doble.

El pago del día feriado en jornada acumulativa sigue la siguiente regla:

Cuando se trata de jornada acumulativa y el día sábado es día feriado de pago obligatorio, en todos los casos de forma de pago, se debe agregar un día adicional de salario, ya que el sábado feriado se tiene como laborado. Si se trata de un día feriado de pago no obligatorio y el pago es por semana, y no es actividad comercial, y se trata de un caso de excepción, no se debe pagar ninguna suma adicional.

Ahora bien sobre los derechos que tienen los trabajadores que no practican la religión católica, además de los once días feriados antes indicados, tienen derecho a celebrar sus festejos religiosos. Para esto pueden solicitar al patrono que les conceda no más de cuatro días libres al año, siempre que tales días se encuentren registrados en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Estos días no serán pagados, pero podrán ser rebajados de las vacaciones, por acuerdo entre el patrono y el trabajador.



En los casos, en los cuales, el patrono es quien practique una religión diferente a la católica, por cuestiones de fe, cierra el lugar de trabajo, él tiene la obligación de pagar a sus trabajadores el salario correspondiente a ese día como si hubieran trabajado.

Se agrega la siguiente jurisprudencia para ilustrar mejor este tema:

La Sala Segunda (2011) en el voto 1080-11 se refiere a la obligación del patrono de llevar un control del pago sobre los días feriados.

La parte actora aseguró haber trabajado todos los días feriados de toda la relación laboral, y si bien le fueron cancelados, indicó que no se hizo en forma doble. Correspondía entonces a la parte demandada probar el pago en forma legal, pero al no cumplir con la prueba de descargo, le corresponde realizar el reajuste de días feriados de pago obligatorio que fueron pagados en forma sencilla. Caso de persona de oficios domésticos.

EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A DISFRUTAR DE LOS DÍAS DE FERIADO Y EN CASO DE VERSE EN LA NECESIDAD DE TRABAJARLOS, SE LE DEBE PAGAR DE LA FORMA CORRESPONDIENTE.

Se puede sintetizar que tanto, los permisos, licencias y feriados son situaciones en las cuales el patrono debe llevar un control respaldado para evitar controversias entre las partes.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de los días de feriado y en caso de verse en la necesidad de trabajarlos, se le debe pagar de la forma correspondiente.

También, es un deber del patrono, el informarle al trabajador sobre la jornada que deberá laborar ya que esto tendrá una incidencia directa en el monto a liquidarle en la quincena o mensualmente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (29/08/1943). Código de Trabajo. [Ley N°2] Recuperado el 01/12/2016 de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC

Constitución Política de Costa Rica [Const.], (29/08/1943). Versión 17 de la norma. 24/08/2015. Recuperado el 01/12/2016 de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). Jornadas Laborales. Costa Rica: MTSS. Recuperado el 01/12/2016 de http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/06_Jornada_Lab_ind.pdf



The logo for ILUMNO is displayed in white, uppercase letters on a bright orange rectangular background. The background of the entire page is a dark blue geometric pattern of overlapping triangles, with a large, semi-transparent dark blue circle centered in the middle.

ILUMNO