

---

---

DAJ-AE-106-12  
17 de mayo de 2012

Señor:  
Alfredo Vargas

**Presente**

Estimado señor:

Me refiero a su consulta recibida en fecha 12 de septiembre del 2012, solicitando respuesta a una serie de consultas sobre supuestas anomalías que se presentan con su actual patrono, entre las cuales detallo: rebajos de salario, la no utilización de póliza de riesgo de trabajo, la no utilización de dispositivos de seguridad, jornada de 12 horas diarias, durante 5 días a la semana, y la no impresión clara del recibo de pago mensual, aludiendo su patrono a aplicación de un reglamento interno de trabajo.

**Reglamento Interno de Trabajo y rebajos de salario:**

El Código de Trabajo, vigente desde 1943, establece que la única disposición que puede regular las relaciones internas entre patronos del sector privado y sus trabajadores es el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

El trámite de revisión, aprobación y la vigencia de los reglamentos internos de trabajo tiene su sustento jurídico en los artículos 66, 67, y 68 del Código de Trabajo y en el Decreto N° 4 de 26 de abril de 1966 (Reglamento sobre las normas internas reguladoras de las relaciones y condiciones laborales en los centros de trabajo). En estos artículos se dispone que el Reglamento es un instrumento creado por el patrono conforme a la ley y debe ser aprobado por el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para que entre en vigencia debe publicarse en cartelones grandes (letra legible) que deben estar en forma permanente en dos sitios diferentes del centro de trabajo, y es tan necesaria su publicidad, que para que rija debe estar colocados con quince de anticipación a la entrada en rigor, y pierden su vigencia, si los cartelones son retirados por el patrono.

Se considera, que el reglamento interno de trabajo es una facultad exclusiva del patrono, tanto para hacerlo, como para introducir modificaciones,

---

cumpliendo para tales efectos con el procedimiento de aprobación establecido por el Decreto citado. En ese sentido, ninguna empresa está obligada a adoptar y poner en vigencia un reglamento interno de trabajo, pero la iniciativa de hacerlo y presentar para el trámite respectivo, debe provenir directamente del patrono o de su representante legal.

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 importante el Reglamento Interior de Trabajo, el cual permite regular internamente, una serie de obligaciones, prohibiciones y comportamientos y sus respectivas sanciones o reconocimientos, si fuera del caso, con la condición de que, puesto previamente en conocimiento de las partes (patrono y trabajadores) ninguno de los dos puede alegar desconocimiento, arbitrariedad o trato especial en su aplicación.

Hay dos situaciones en las que se puede aplicar medidas disciplinarias.

1. Se permiten sanciones tales como suspensiones disciplinarias por días con rebajo de salario o cualquier otra medida disciplinaria que involucre un perjuicio al trabajador (llamadas de atención verbales o escritas), con la aplicación del Reglamento Interior de Trabajo de la empresa, debidamente aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS.
2. sancionar con amonestación escrita y/o despido sin responsabilidad patronal cuando se trate de otras faltas, según la normativa del Código de Trabajo.

Se debe dejar claro que, la empresa no puede aplicar sanciones de suspensión del contrato sin goce de salario, si no cuenta con un reglamento interno de trabajo debidamente aprobado.

Se procede a informarle, en el caso concreto de su consulta que, en los registros de Reglamentos Internos de Trabajo que tiene este Departamento no consta que el Centro Comercial el Pueblo hubiere tramitado y tuviere aprobado un Reglamento. Su patrono no puede aplicar suspensiones sin goce de salario, si no tiene un Reglamento Interno de Trabajo vigente y aprobado por nosotros, por lo cual usted puede reclamar en la vía administrativa ante este Ministerio (Departamento de relaciones de trabajo), o interponiendo la demanda judicial por el pago de los días de suspensión por falta de derecho de su patrono.

---

---

**La no utilización de póliza de riesgos de trabajo:**

Por otra parte, el Código de Trabajo en los artículos 193 y 201, se refieren a la obligación que tiene el patrono de asegurar a los trabajadores por riesgos de trabajo:

*“Artículo 193.- Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo.*

La responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos del trabajo, subsiste aun en el caso de que el trabajador este bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.”

*“Artículo 201.- En beneficio de los trabajadores, declárase obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todas las actividades laborales. El patrono que no asegure a los trabajadores, responderá ante éstos y el ente asegurador, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que este Título señala y que dicho ente asegurador haya otorgado.”*

*“Artículo 83.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo: .....*

*g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la región o por que el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.”*

De la anterior norma se puede concluir que la suscripción de póliza de riesgos de trabajo es una obligación del patrono en aras de asegurar a los trabajadores en sus actividades laborales. La no suscripción de la misma podría hacer incurrir en una falta grave al patrono, y por consiguiente el trabajador de conformidad con el artículo 83 inciso g podría dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa.

**La no entrega de dispositivos de seguridad en razón a su oficio:**

La salud ocupacional es de interés público y tiene la finalidad de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador. Prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra riesgos del trabajo; colocarlo y mantenerlo en un

---

---

empleo congruente con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas (artículo 273 del Código de Trabajo).

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).

Dentro de las obligaciones del trabajador, se enlista la de utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo (artículo 286 del Código de Trabajo).

**Jornada de 12 horas diarias, por 5 días semanales:**

Al respecto con el fin de evacuar su consulta de manera clara y precisa, es importante primero una diferencia conceptual entre lo que se conoce como jornada laboral y como horario.

De acuerdo a la doctrina más generalizada, la jornada, siguiendo al laboralista costarricense Dr. Carlos Carro, está directamente relacionada con el número de horas que deben ser trabajadas, mientras que el horario comprende la distribución de las horas de servicio en un tiempo dado. En otras palabras, el horario se determina dentro de la jornada, la cual no puede exceder los límites legales establecidos. Tal diferencia conceptual resulta necesaria a los efectos de determinar el tratamiento legal de ambos.

Además de esto, para la evacuación de la presente, creemos conveniente hacer referencia a la jornada de trabajo definida en doctrina como *“ aquella a la que está sujeto el trabajador de manera permanente y obligatoria. A la misma se le imponen límites máximos que no pueden aumentarse, a excepción de los casos en que la ley lo permita ”*.<sup>1</sup>

El Código de Trabajo dispone en lo conducente:

*“ Artículo 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de 48 horas por semana. Sin*

---

<sup>1</sup> Vargas Chavarría Eugenio. La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal. Página 13.

---

*embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas ... "*

*" Artículo 138.- Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas. "*

De los artículos supra transcritos se deduce la existencia de tres jornadas de trabajo, cuales son: la jornada diurna, la nocturna y la mixta, estableciéndose para cada una de ellas, un límite máximo de horas laborales

1. La **jornada diurna** se desarrolla entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, pudiendo laborar de ocho o hasta diez horas máximo, siempre que la actividad que se lleva a cabo no sea insalubre o peligrosa.
2. La **jornada nocturna** está comprendida entre las diecinueve y las cinco horas, permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente seis horas.
3. La **jornada mixta**, para la cual, si bien no existe una delimitación legal como en la nocturna y la diurna, la misma constituye un híbrido entre las dos, de tal manera que será jornada mixta cuando, se trabaje 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 se convierte en nocturna. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (siete horas) labora después de las 22:30 horas (10:30 de la noche) o antes de la 1:30 horas (en la madrugada) ya se considera jornada ordinaria nocturna.
4. En todo caso el trabajo semanal total no podrá exceder nunca las 48 horas durante la diurna o las 36 horas durante la nocturna.

Con base en lo anteriormente expuesto, la jornada de trabajo que usted menciona en su nota, sea de lunes a miércoles, Sábados y Domingos de las 6:00 a.m. a las 6:00 p.m. es total y absolutamente ilegal, en virtud de que excede los límites máximos que se establecen para tal efecto, pues nótese que en este caso se estaría laborando una jornada diaria de doce horas, lo cual significa que no se respeta el límite máximo de horas a laborar en una jornada diurna, y excede los límites semanales máximo para esta jornada, que es de cuarenta y ocho horas, pues en este caso, se estarían laborando sesenta horas por semana, de manera que le reiteramos que esta jornada es totalmente ilegal.

Al respecto, es importante agregar que esta jornada no sólo es ilegal porque nuestra 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 eso la explotación del hombre por el hombre, pues si dichas limitaciones no existieran, eventualmente podrían darse abusos mediante los que se pretendería obligar a los trabajadores a laborar jornadas excesivas y aunque existiera un acuerdo con los trabajadores en laborar tal jornada, dicho acuerdo deviene nulo en virtud del principio de irrenunciabilidad de derechos, implícito en el artículo 11 del Código de Trabajo, que protege en forma especial a los trabajadores, los cuales son la parte débil de la relación laboral.

Por lo tanto, concluimos que no es posible establecer esta jornada, ya que no se respeta el número de horas máximas a laborar diariamente, se excede el número de horas máximas a laborar por semana, de manera que esta jornada es ilegal y por ello, su patrono debe ajustarla a los límites establecidos en el artículo 136 del Código de Trabajo, supra mencionado, a contrario sensu el trabajador estará facultado por consiguiente a dar por terminado su contrato laboral con justa causa de conformidad con el artículo 83 inciso i. Puede usted o cualquier persona particular interponer la denuncia ante la Inspección de Trabajo por violación de la legislación laboral.

#### **La no entrega de comprobante de pago:**

Al respecto, le indicamos que aunque nuestro 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 del 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. En ese sentido, la Sala Segunda, en la sentencia N° 150 de las 16:00 horas del 18 de julio de 1997, en lo que interesa dice:

*“... en materia laboral, las pruebas de la retribución de los emolumentos salariales, no incumben a la parte obrera, sino a la patronal, por tener ésta amplios medios para su probanza y corresponderle demostrar el descargo de esa obligación —como correspondería a cualquier deudor en caso de cobro—. En caso como el que nos ocupa, al trabajador solo le incumbe demostrar la prestación de los servicios; conseguido eso, corresponde a la parte patronal probar la contraprestación del mismo; y ello porque, procesalmente hablando, el patrono es la parte más apta para aportar a los autos, determinadas pruebas de afirmaciones*

---

---

*o excepciones, dada su obligación de llevar registro y de hacer constar, documentalmente, sus pagos —carga específica de prueba—; de manera que basta la prueba de la prestación de servicios para que, en relación el principio de inversión de la prueba, tenga el patrono o el empresario que probar que dichos no tienen naturaleza laboral o que los mismos han sido debidamente remunerados, ...”*

Ahora bien, lo que si se encuentra regulado en el artículo 176 del Código de Trabajo, es que todo patrono debe de llevar un Libro de Salarios refrendado por la Oficina de Salarios de este Ministerio, dicho numeral dice en lo conducente:

**“ARTÍCULO 176.-** *Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores deberá llevar un Libro de Salarios autorizado y sellado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se encargará de suministrar modelos y normas para su debida impresión.*

*Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, esta obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.”*

Así las cosas, dado que no existe disposición legal que obligue a entregar boletas de pago a los trabajadores, sí es necesario que el trabajador reciba un desglose en cada período de pago de los montos que le pagan y las deducciones que le aplican,y

De las consultas anteriormente referidas podemos concluir:

- Su patrono no puede aplicar suspensiones sin goce de salario, si no tiene un Reglamento Interno de Trabajo vigente, por lo cual usted puede reclamar en la vía administrativa ante este Ministerio, o en la vía judicial el pago de los días de suspensión por falta de derecho de su patrono.
- La suscripción de póliza de riesgos de trabajo es una obligación del patrono y la no suscripción de la misma podría hacer incurrir en una falta grave al patrono, y por consiguiente el trabajador de conformidad con el artículo 83 inciso g podría dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa.
- 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 de conformidad con el artículo 284 del Código de Trabajo.

- La jornada de trabajo que usted menciona en su nota, excede los límites máximos que se establecen para tal efecto, pues se estaría laborando una jornada diaria de doce horas, lo cual significa que no se respeta el límite máximo de horas a laborar en una jornada diurna, y excede los límites semanales máximo para esta jornada, para lo cual reiteramos que esta jornada es totalmente ilegal.
- Aunque no existe disposición legal que obligue a entregar boletas de pago, sí es necesario que el patrono demuestre a los trabajadores los pagos que hace y las deducciones que aplican.

Atentamente,

Licda. Geohanna Castro Hernández.  
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
Subdirectora

GCH/lsr  
Ampo 25-A/22-A/24-A/11-A/15-A.