

DAJ-AE-189-12
30 de octubre 2012

**Señora
Carmelina Quesada Salvatierra
Administradora
Asociación Funeraria Nuestra Señora de Ujarrás
Presente**

Estimada señora:

Se recibió su consulta en esta Dirección el 23 de julio, mediante la cual indica que en su empresa brindan servicios funerarios, para lo cual cuentan con 6 choferes contratados de manera ocasional, que van rotando según la demanda de servicios que se dé. Indica además que no pueden contratar a un chofer fijo pues no requieren de los servicios de choferes de manera continua. Consulta, entonces, la manera en que se debe proceder legalmente respecto de los derechos laborales de estos trabajadores. Asimismo consulta sobre ciertas dudas en la relación laboral con la administradora de la funeraria.

Para dar respuesta a su consulta resulta necesario realizar un análisis de los diferentes tipos de contratos de trabajo existentes en la legislación costarricense, esto con la intención de evacuar su consulta de la forma más clara posible

I. De los tipos de contratos.

Los contratos por tiempo indefinido, son aquellos que se realizan con los trabajadores que van a cubrir las actividades permanentes de una empresa; afectan al conjunto de empleados que ejecutan esa labor permanente. De esta manera los trabajadores permanentes, como lo indica el tratadista Guillermo Cabanellas, son *“aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales, constantes y uniformes de ésta... Pérez Paton lo considera como aquel que está vinculado normalmente a las actividades de la empresa, explotación o negocio mercantil aunque la prestación del trabajo no sea continua.”*¹

Una de las características del contrato por tiempo indeterminado, aparte de la permanencia de la labor, es que las partes no le fijan término de finalización, y si así se diera el caso, 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. Este tipo de contrato constituye la regla general en contrataciones laborales,

¹ Cabanellas, Guillermo. “TRATADO DE DERECHO LABORAL. DOCTRINA Y LEGISLACIÓN IBEROAMERICANA.” Tomo II Derecho Individual del Trabajo. Volumen I Contrato de Trabajo. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L., 3ª edición, 1988, p. 355.

y uno de sus principales beneficios es que la rescisión contractual sin justa causa, da derecho a la parte afectada a cobrar indemnización por la ruptura; 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.

Como segundo aspecto tenemos **los contratos a plazo fijo y por obra determinada** que constituyen una de las clasificaciones más importantes y generalizadas que podemos encontrar en materia de contratos de trabajo; sin embargo, siendo la regla general que los contratos laborales sean por tiempo indefinido -artículo 26 del Código de Trabajo- solamente se permite la contratación a plazo o por obra determinada cuando su necesidad se derive de una circunstancia temporal y que no constituya la actividad permanente de la empresa.

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 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; en el tanto, cuando nos encontramos ante 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 la fecha de finalización de su contrato, no se causa mayor perjuicio y por ende el patrono no debe indemnizar suma alguna por la expiración del plazo y del contrato. Estas diferencias han sido las principales causas de que la legislación de muchos países, incluyendo el nuestro, tienda a establecer, por regla general, la obligación de contratar por tiempo indefinido, y sólo excepcionalmente hacerlo por plazo determinado en los casos expresamente indicados por la misma ley.

Como un tercer tipo de contratación, la doctrina laboral prevé **la contratación en forma ocasional** en aquellos trabajos que se realizan durante un tiempo breve, aún indeterminado y a consecuencia de las prestaciones impuestas por momentáneas exigencias. Así la doctrina ha dado ejemplos como la limpieza de la nieve caída en los accesos a un establecimiento o encima de los materiales almacenados a la intemperie, o los servicios que brindan los obreros contratados para levantar los postes derribados durante una tormenta, es trabajo ocasional.

Por el contrario, **el trabajo eventual**, se define como *“aquel que no merezca la calificación de fijo, siendo sus características principales las de temporalidad y precariedad en el ejercicio de su actividad laboral al servicio de una empresa, frente a las de normalidad, permanencia, fijeza, continuidad y estabilidad, que se señalan como propias de los trabajadores.”*² Por ejemplo, unos obreros contratados por una empresa

² CABANELLAS, Guillermo. “Tratado de Derecho Laboral” Tomo II Volumen I. Editorial Heliasta S.R.L. Página 365.

telefónica para abrir las zanjas y tender la red de cables y alambres que permiten la instalación del servicio en una localidad, labor que forzosamente es temporal³.

Sobre la naturaleza de la contratación ocasional, en el voto 2003-518, de las 9:50 horas, del 01 de octubre de 2003, la Sala Segunda retoma doctrina calificada para definirla en nuestra legislación laboral:

*“Como se indicó, en la contestación de la demanda, la parte demandada indicó que el contrato de la actora era ocasional, por lo que resulta de interés, recordar a Cabanellas, cuando se refiere a los diferentes tipos de relaciones de trabajo denominadas transitorias, entre las que incluye las ocasionales. Señala que dentro de tal grupo se incluyen las inestables, opuestas a las permanentes o de duración indeterminada. Así apunta que, dentro de esta categoría, están las de trabajo eventual, accidental u ocasional e incluso el de temporada; pero, respecto de esta última, señala que el trabajador de temporada se desempeña con permanencia. Expone también que el **trabajo transitorio** surge a raíz de **tareas ocasionales** o por un aumento extraordinario en las actividades de una empresa, pero **siempre de índole pasajera**. El **trabajo eventual** es imprevisto, tanto en lo tocante a su iniciación, como respecto de su duración y está referido a **servicios que no se incorporan dentro de la actividad normal de la empresa**. El **trabajo ocasional o accidental**, es el que se realiza **una única vez, sin posibilidad de una repetición inmediata, dentro del marco de lo que constituyen las actividades normales de una empresa**; pues, la prestación, viene impuesta por una exigencia momentánea. (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, pp. 603-604). (El subrayado y la negrita no están en el original). Expuesto lo anterior, se desprende que la actividad laboral de la actora, no puede enmarcarse en alguno de esos tipos de contratos de naturaleza transitoria; pues no se trata de labores de índole pasajera o que no formen parte del giro normal de las actividades de la entidad demandada...”*

Como podrá comprobarse, no basta con decir o contratar a varios trabajadores como “ocasionales” para asumir que se encuentran bajo los términos del “contrato ocasional”, pues si las labores que realizan y las condiciones en que las ejecutan no se ajustan a tales formas de contratación, se estaría en presencia de “contratos por tiempo indefinido” si las labores que se requieren son permanentes, o “a plazo definido” si se trata de labores de naturaleza temporal no propias de las que ordinariamente tiene dicha empresa.

³ En este sentido ver “Diccionario de Derecho Usual”, Guillermo Cabanellas, Ila. edición, T IV, p. 255.

Los trabajadores a que se refiere su consulta están contratados para realizar labores de tipo permanente de la empresa, aunque las realicen solo algunos días por semana lo que implica que, tienen jornadas disminuidas dentro de contratos por tiempo indefinido y no ocasionales como ustedes los han denominado.

Partiendo de lo anteriormente dicho, se puede afirmar que la manera en la que ha procedido la empresa para la contratación de sus choferes de carrozas fúnebres es ilegal. Lo anterior, por cuanto se ha afectado la estabilidad en el empleo de los trabajadores, al aplicar una modalidad de contrato que no corresponde a la realidad de la empresa.

Esta Asesoría entiende los aspectos expuestos por su persona en el sentido de que a veces no hay servicios fúnebres y no se ocupan los servicios de ningún chofer, pero este es un riesgo de empresa, es parte de la problemática de cualquier negocio y no es legal ni justo que el patrono traslade este riesgo a sus trabajadores.

La recomendación sería organizar su empresa de manera que cuenten con un mínimo de 2 choferes de planta, contratados por tiempo indefinido, que funcionen en jornadas diferentes y a quienes se les pague disponibilidad, de manera que si fuera de horario surge la necesidad de brindar un servicio, se pueda contactar al que esté disponible para que lo haga.

II. De las conclusiones.

Teniendo claro lo dispuesto por la doctrina y la jurisprudencia sobre la calificación que se le debe dar a los trabajadores de su empresa, según lo descrito por su persona tanto verbalmente como por escrito, se procederá a contestar a sus preguntas individualmente, en el mismo orden en que fueron presentadas. A continuación se transcriben sus preguntas de manera textual a como constan en su consulta:

- 1. “Nos gustaría que nos asesore cual sería el salario mínimo legal, además otra situación que nos preocupa es el proceso de registro para la planilla en la Caja Costarricense del Seguro Social, y además las reducciones del aporte del trabajador en el salario de los choferes.”**

De conformidad con el Decreto de Salarios mínimos vigente, el salario mínimo para un chofer de vehículo liviano es de ₡8,841,32 diarios para una jornada de 8 horas por día. Este monto, convertido en salario mensual equivaldría a ₡265,239,60.

Para el proceso de registro en planilla ante la Caja Costarricense de Seguro Social (en adelante CCSS), deberá contactar a dicha entidad por ser la competente en la materia.

2. “Como estimaríamos el salario de los choferes, ya que ellos realizan diferentes servicios, (horas).”

Tal y como se señaló, de conformidad con el Decreto de Salarios mínimos vigente, el salario mínimo para un chofer de vehículo liviano es de ¢8,841,32 diarios para una jornada de 8 horas por día. Este monto, convertido en salario por horas equivaldría a ¢1,105.16 por hora, y conforme este salario se podrán pagar las horas laboradas.

3. “Los contratos de todos los trabajadores, Administradora, Secretaria; Miscelánea, Choferes, tienen que ser autenticados por el abogado.”

El Código de Trabajo, dispone en sus artículos 23 y 24 los requisitos de los contratos de trabajo por escrito, siendo que dentro de los requisitos establecidos no consta la necesidad de que los contratos sean autenticados por un abogado para que surtan efectos jurídicos.

Es decir, no hace falta que los contratos de trabajo de todos los trabajadores sean autenticados por abogado. Si usted lo desea, puede proceder con la autenticación, pero no es requisito legal.

4. “Porque razones tenemos que pagar la cesantía, vacaciones y aguinaldo a cada chofer y como se calcularía. Estos tendrían que ser retroactivos ya que la cesantía y las vacaciones no se daban.”

De conformidad con el artículo 29 del Código de Trabajo, procede el pago del auxilio de cesantía, si se dan 3 supuestos a saber:

- a. Si el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado, es decir se contrató sin tener definida una fecha de terminación de la relación;
- b. Si el contrato termina por despido injustificado, es decir si la terminación se da por voluntad del patrono y no por faltas cometidas por el trabajador.
- c. Si la relación laboral ha tenido una duración de más de 3 meses y es indefinida y no hay justa causa para despedir.

Si se dan estas condiciones es obligación del patrono pagar el auxilio de cesantía con base en la antigüedad del trabajador y con base en la tabla que dispone el artículo 29 citado. Pero este pago se hace cuando finalice la relación laboral sin que exista causa justa para ello, o sea sin que el trabajador haya cometido una falta.

La cesantía no hace falta pagarla de forma retroactiva, pues esta es una expectativa de derecho, no un derecho adquirido. Es decir, para que el trabajador adquiera el derecho a su pago se deben haber dado las 3 condiciones antes dichas. Siendo que si no se dieron no había obligación de pagar y no corresponde ningún pago

retroactivo. Salvo en casos en que las empresas voluntariamente hagan lo que se llama adelanto de cesantía anual, pero esto no es ninguna obligación legal.

En lo que se refiere a las **vacaciones**, éstas se otorgan de acuerdo con lo estipulado en el artículo 153 del Código de Trabajo.⁴ Se infiere de este artículo, que si bien las vacaciones deben ser otorgadas por el empleador al cumplirse el derecho — sea, al término de las cincuenta semanas de labores— en el caso de que la relación laboral termine antes de cumplirse las cincuenta semanas de trabajo continuo, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un día por cada mes laborado, al momento de que concluya la relación laboral.

Además, de acuerdo con el artículo 157 del mismo cuerpo normativo, el salario a pagar por concepto de vacaciones, se calcula con base en el promedio de las remuneraciones **ordinarias y extraordinarias**⁵ devengadas durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho al descanso.

Lo anterior significa que debe sumar los salarios devengados en el período dicho, dividirlo por el número de meses laborados para obtener el promedio mensual, luego dividir ese resultado por el número de días pagados por mes (26 en el caso de que la modalidad de pago se semanal para obtener el promedio diario y multiplicar éste por el número de días que le corresponde de vacaciones.

Estas sí deben otorgarse y pagarse de manera retractoriva, toda vez que es un derecho de todos los trabajadores.

Por su parte, **el aguinaldo** se encuentra regulado en la Ley N° 2412 del 23 de octubre de 1959; la cual señala que este beneficio se calcula con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses anteriores al 1° de diciembre.

En caso de que no tenga el año de laborar, el trabajador tendrá derecho a recibir aguinaldo en proporción al tiempo servido y salarios devengados, a razón de un doceavo por mes. El cálculo, entonces, se realiza sumando todos los salarios devengados en el período —1° de diciembre del año anterior a 30 de noviembre de este año o hasta la fecha anterior en que concluya el contrato, si el pago se hace en liquidación— y dividiendo el resultado entre DOCE.

⁴ **“Artículo 153.** Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono. / En caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el periodo de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que será pagado en el momento de retiro de su trabajo.”

⁵ La negrita se incluye para resaltar.

El aguinaldo también debe otorgarse y pagarse de manera retroactiva, toda vez que es un derecho de todos los trabajadores.

En cambio, el preaviso y la cesantía, únicamente se convierten en derechos del trabajador, cuando la relación laboral se rompe con responsabilidad patronal, o se dan las causas señaladas en los artículos 83 y 85 del Código de Trabajo.

5. “Si se toma la decisión de despedir o prescindir de algún chofer que derechos tiene el mismo en ese momento.”

Dada esta caracterización del contrato de temporada, la relación se concibe como de tiempo indefinido, de modo tal que si la relación se da por terminada con responsabilidad patronal, al trabajador le corresponden los mismos derechos laborales que le corresponden a los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, es decir, preaviso, auxilio de cesantía, además de las vacaciones y el aguinaldo, para lo cual también es necesario indicar que para los trabajadores de temporada, la antigüedad que se les debe reconocer es la misma que a los otros trabajadores, es decir conforme a la cuenta de los periodos de temporadas laboradas.

De acuerdo a la legislación laboral nacional, 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.

a. Vacaciones y aguinaldo: ya nos referimos sobre el tema líneas atrás.

b. Preaviso y auxilio de cesantía:

El **preaviso** se encuentra regulado en el artículo 28 del referido Código de Trabajo⁶. La regla general es que el aviso debe darse en tiempo, y sólo en caso de excepción se compensa en dinero.

6

“Artículo

28. En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

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

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo de igual forma en caso de que lo hiciere ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos a anteriores. / Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.”

Si el trabajador renuncia a su empleo, debe avisar con anticipación a su patrono, según los términos de ley; y si omite la obligación de dar el preaviso al patrono en tiempo y no le paga la indemnización correspondiente, el patrono podrá acudir a la vía judicial para su cobro⁷, pero nunca puede rebajar lo adeudado de la suma correspondiente a las vacaciones o aguinaldo, puesto que ambos beneficios no pueden ser objeto de deducciones de ningún tipo.

El **auxilio de cesantía** tiene fundamento en el artículo 29 del Código de Trabajo,⁸ según el cual procede el pago del auxilio de cesantía, si se dan 3 supuestos a saber:

- a. Si el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado, es decir se contrató sin tener definida una fecha de terminación de la relación;
- b. Si el contrato termina por despido injustificado, es decir si la terminación se da por voluntad del patrono y no por faltas cometidas por el trabajador.
- c. Si la relación laboral ha tenido una duración de más de 3 meses.

Si se dan estas condiciones es obligación del patrono pagar el auxilio de cesantía con base en la antigüedad del trabajador y con base en la tabla que dispone el artículo 29 citado.

c. Pago de Seguro Social:

De acuerdo con el artículo 73 de la Constitución Política⁹ y los artículos 3¹⁰ y 30 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social¹¹, todos los

⁷ Al respecto ver el Código de Trabajo, artículo 32. El patrono cuenta con treinta días para realizar el cobro judicial.

⁸ **“Artículo 29.** Si el contrato por tiempo indefinido concluye por razón de despido injustificado, por alguna de las causales previstas en el artículo 83, u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a este un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a diez días de salario;
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, con un importe igual a veinte día de salario.
- c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses.
- d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses.
- e) El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.”

⁹ "Artículo 73 de la Constitución Política.- Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patrono y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine. La administración y el gobierno

trabajadores deben ser asegurados por los regímenes del Seguro Social, por medio del sistema de contribución forzosa de parte de los trabajadores, los empleadores y el Estado. En virtud de esta norma, el patrono se encuentra obligado, desde el inicio de la relación laboral a ejecutar las deducciones de las cuotas que corresponden al trabajador para aportarlas al Seguro Social, además de pagar la proporción que le corresponde a él como patrono.

En virtud de lo antes indicado, todo trabajador tiene el derecho de que su patrono lo asegure, para estar protegido contra todo tipo de riesgos de enfermedad, maternidad vejez y muerte, sin importar la profesión u oficio que desempeña, ni la jornada laboral que realiza, así como tampoco es importante el monto que por salario percibe; y es obligación del patrono realizar la deducción correspondiente al trabajador, así como pagar el porcentaje que a él le corresponde a la Caja, en el tiempo y forma que ésta lo determine.

6. “Bajo que circunstancias el chofer puede darse o alegar que se da como despedido.”

El trabajador será despedido en el momento en que así se lo comunique el patrono, la comunicación deberá ser preferiblemente mediante carta, en la cual el trabajador firme de recibido constatando la comunicación del despido.

En esta carta deberán constar las razones por las que se da el despido, si el mismo fue con o sin responsabilidad patronal, si se le está solicitando conceder el preaviso y la manera en que se pagarán sus prestaciones.

7. “Contamos con un chofer que está pensionado por invalidez, vejez y muerte, qué sucedería si lo reportamos a la CCSS.”

Si se trata de una persona pensionada por los regímenes de invalidez o de vejez de la Caja Costarricense del Seguro Social, no perderá su condición de pensionada por el hecho de que llegue a trabajar nuevamente, según lo dispone expresamente el Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social, el **pensionado por vejez** puede dedicarse a labores asalariadas en el sector privado, cotizando al régimen de enfermedad y maternidad¹² sin que se suspenda su derecho.

de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social...”

¹⁰ "Artículo número 3 Ley Constitutiva de la C.C.S.S.: La cobertura del Seguro Social - y el ingreso al mismo- son obligatorias para todos los trabajadores manuales e intelectuales que perciban sueldo o salario. El monto de las cuotas que por esta ley se deban pagar, se calculará sobre el total de las remuneraciones que bajo cualquier denominación se paguen, con motivo o derivados de la relación obrero-patronal. ..."

¹¹ "Artículo 30 Los patronos, al pagar el salario o sueldo a sus trabajadores, les deducirán las cuotas que estos deban satisfacer y entregarán a la Caja el monto de las mismas, en el tiempo y forma que determine la Junta Directiva...."

¹² Ver artículo 22 del Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte

Asimismo, y el **pensionado por invalidez**, lo puede hacer después de transcurridos seis meses del disfrute de la pensión¹³. En este último caso, las cotizaciones incluirán las del régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, pues con tales cuotas podrá hacerse acreedor a una pensión por vejez, cuando consolide ese derecho de acuerdo al artículo 5º del Reglamento referido. Este tema deberá consultarlo ante la CCSS por ser la entidad competente en tema de pensiones y planillas.

8. “Que nos asesore con el contrato que se va a implementar para los choferes, ¿con este nos evitaríamos o esquivaríamos problemas con los choferes?”

Tener un contrato de trabajo por escrito siempre es una buena idea, este da seguridad a las partes y establece las reglas claras para la relación laboral.

Las formalidades que debe contener dicho contrato son las enumeradas por el artículo 24 del Código de Trabajo:

“Artículo 24.- El contrato escrito de trabajo contendrá:

- a) Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;*
- b) El número de sus cédulas de identidad, si estuvieran obligados a portarlas;*
- c) La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al que tiene habitualmente;*
- d) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;*
- e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestar éste;*
- f) El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.*

En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo;

¹³ Ver artículo 21 del Reglamento supracitado.

- g) El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra;*
- h) Las demás estipulaciones que convengan las partes;*
- i) El lugar y fecha de la celebración el contrato; y*
- j) Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo...”*

Ha sido criterio de esta Dirección 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 anteriormente enumerados, porque de otro modo no podría otorgárseles la condición de contrato.

- 9. “Contamos en el personal con la Administradora que tiene un diplomado en Administración, la cual tiene un salario base de ₡378.000 y una disponibilidad de ₡40.000.” “Si la administradora tiene que realizar un trámite fúnebre fuera de sus horas de oficina. ¿Por qué hay que pagar horas extras, como se le reconocen esas horas si son en la noche o en la madrugada. Ya que estas no fueron pagadas, hay que hacer un cálculo para un pago retroactivo.”**

El artículo 143 del Código de Trabajo establece una **jornada de tipo excepcional**, la cual permite que los trabajadores laboren hasta un máximo de doce horas diarias y establece un descanso mínimo de una hora y media, en el transcurso de la jornada para alimentación, asumiendo que no se establecen límites a la jornada ordinaria. Esta jornada solamente es permitida para aquellos trabajadores que enumera el citado artículo: gerentes, **administradores**, apoderados y todos aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los trabajadores que ocupan puestos de confianza, los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen 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 sometidos a jornadas de trabajo. Este artículo constituye una excepción a los límites de la jornada que establece el artículo 136 del mismo Código.

La excepción que establece dicho artículo 143, prohíbe a los trabajadores laborar más de doce horas diarias, lo que significa que no están sujetos a un horario de trabajo, y en el caso de que se presente la necesidad de laborar esas doce horas, deberá concedérseles un descanso de hora y media. Además, por ser esas doce horas el límite máximo de horas que permite la legislación nacional, los trabajadores aludidos no pueden laborar horas extras, siendo que todas las horas que laboren constituyen jornada ordinaria.

En conclusión, al tratarse del cargo de un administrador, la jornada que le aplica es la señalada por el artículo 143 del Código de Trabajo, que es de hasta doce horas diarias, **sin posibilidad** de trabajar ni cobrar horas extras y su descanso mínimo será

de hora y media en los casos en que labore dichas doce horas, tomado a su discreción en el transcurso de la jornada de trabajo.

- 10. “Cuando hay que liquidar a un trabajador, se puede pagar en tractos y además cuanto tiempo tiene el patrono para cancelar. Basado en que es una Asociación y que los ingresos son de cuotas demasiadas (sic) cómodas.”**

La obligación del patrono de proceder con el pago de la liquidación de las prestaciones laborales del trabajador surge en el momento de finalizar la relación laboral. El Código de Trabajo no establece expresamente un plazo para que el patrono pague una liquidación, siendo que tal omisión, se ha interpretado en el sentido de que el trabajador tiene derecho a recibir su liquidación a partir del mismo día en que finaliza la relación laboral, es decir, el patrono está en la obligación de pagar las prestaciones, en un solo tracto, **el mismo día en que termina la relación laboral.**

Liquidar a un trabajador con posterioridad a la fecha en que cesa la relación laboral, aparte de ser improcedente desde el punto legal, constituye una clara violación a los derechos del trabajador y le otorga el derecho a acudir a la vía judicial a reclamar dicha liquidación, dentro del plazo de 1 año, contado a partir del día siguiente en que finaliza la relación laboral, de conformidad con el artículo 602 del Código de Trabajo.¹⁴

- 11. “En cuando a los contratos que se venían elaborando anualmente, donde venía establecida la fecha de inicio y una fecha de caducidad del contrato, es esto legal.”**

Tal y como se señaló líneas atrás, el contrato a plazo fijo (con fecha de inicio y fecha de terminación) aplica para trabajos que por su propia naturaleza permiten este tipo de contratación. Por ejemplo contratar a alguien para suplir a una trabajadora que sale a disfrutar de su licencia de maternidad, pues en este caso se sabe que la trabajadora va a estar ausente 4 meses y se contratará a alguien que haga su trabajo durante esos 4 meses únicamente.

Si la labor que se va a contratar es parte de la actividad permanente de la empresa, en este caso como son los choferes, no se podría proceder con una contratación a plazo fijo.

- 12. “Una vez tomadas las medidas correctivas para estar a (sic) apegados con la ley, cuando llame a un chofer estos tendrían que aceptar obligatoriamente la realización del servicio.”**

La relación laboral, posee dos características muy importantes, sean: la **prestación personal del servicio**, según la cual el trabajador se compromete a brindar los servicios contratados en forma personal y siguiendo las reglas y

¹⁴ Artículo 602 “Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de un año, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos”

lineamientos del patrono y en el lugar y forma convenidos; la otra característica es la **subordinación**, que se refiere a la subordinación del trabajador con respecto al patrono; es la posibilidad que tiene éste de imponer reglamentos, girar órdenes y velar por su estricto cumplimiento, en virtud de lo cual, expone la doctrina laboral, es el más importante por cuanto la relación laboral es eminentemente subordinada.

Esta subordinación es la que obliga al trabajador a acatar las instrucciones del patrono, por lo que si un chofer está amparado en un contrato de trabajo, se verá en la obligación de aceptar obligatoriamente la realización del servicio.

Cordialmente,

**Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA**

**Licda. Ivania Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA**

AQH/Isr
Ampo: 19 E) y 23 C)