

DAJ-AE-437-05
06 de octubre de 2005

Señor
Octavio Torrealba Berkovics
Presente.

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas mediante correo electrónico el 23 de agosto del año en curso, en la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la determinación de cual es el último día de la relación laboral para un trabajador que concluye la misma por fallecimiento, por lo que asimismo se cuestiona qué pasa si el trabajador llegando al centro de trabajo, tiene un accidente y fallece, o si durante su labor tiene un percance y no concluye la jornada laboral.

Sobre el particular, consideramos conveniente acudir a la definición que nos da el tratadista Guillermo Cabanellas, sobre jornada laboral.

“Duración de la actividad diaria específica de los trabajadores. Por ampliación convencional del vocablo jornada –más o menos equiparable a día de prestación de servicios...”¹

De acuerdo a esta definición, debemos entender, que la jornada laboral diaria de su empresa, será aquella que se completa con el número de horas que se tienen establecidas, de manera que si la jornada diaria es de ocho horas, por ejemplo de 8 a.m. a 4 p.m., si el trabajador labora esas ocho horas completas, habrá completado un día laboral, iniciando otro día laboral a las 8 a.m. del día siguiente.

En este sentido, si un trabajador muere después de haber completado un día laboral y sin haber iniciado el otro día laboral, su último día laborado será precisamente el que logró completar.

Si en el otro caso consultado, el trabajador sufre un accidente cuando se dirigía al trabajo y muere, al igual que en el primer caso, su último día laborado será el que completó el día anterior.

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta, Tomo V, página 9.

Y en el último ejemplo, si el trabajador muere en el transcurso de la jornada diaria, aunque no llegara a completar el día laboral, deberán reconocerse, las horas que en dicha jornada, logró laborar el trabajador, como el último día laborado.

Ahora bien, en cuanto a la relación laboral misma, decimos que está protegida por el principio de la continuidad, que es una de las principales garantías del derecho laboral, ya que la legislación se inclina por rescatar esta característica en defensa de la misma estabilidad laboral. Se pretende así que la relación laboral sea una misma e ininterrumpida, para que el trabajador no vea afectados sus derechos.

Es por esta razón, que 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 30 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.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefa a.i.

ALC.-ihb
Ampo. 10-A