

Capacitación: Legislación laboral en Costa Rica. Aspectos fundamentales para su aplicación en las estaciones de servicio.

1. ¿Puede la jornada nocturna ser fraccionada? Por ejemplo, otorgarse 2 horas de descanso.

La posición de las autoridades judiciales ha sido que no es factible el fraccionamiento de la jornada nocturna.

Cuando hablamos de jornada fraccionada nos referimos a una pausa dentro de la jornada laboral, la cual es dada al trabajador para la reposición de sus fuerzas y poder continuar la fracción restante de la jornada. Dicho descanso deberá ser de al menos 1 hora continua para que estemos frente a una jornada fraccionada.

Al respecto el MTSS ha indicado:

“En el caso de que se trate de jornada fraccionada con una hora exacta, es necesario demostrar que los trabajadores pueden salir del centro de labores y de la potestad del patrono, así como que pueden ir a su casa a almorzar, que hay lugares cercanos al centro de trabajo donde pueden comprar sus alimentos a precios accesibles o bien, cuentan con una soda bien acondicionada en el centro de trabajo, como tercera opción. El principal defecto de este tipo de jornada es que el tiempo de descanso no es remunerado.” DAJ-AER-OFP-341-2018.

Por lo anterior, es que el tiempo de descanso durante la jornada nocturna podría desnaturalizarse pues el trabajador realmente no puede disponer de su tiempo libremente esto por cuanto el nivel de riesgo y exposición de traslado aumenta en términos de seguridad, además la mayoría de los establecimientos públicos y privados permanecen cerrados durante la noche por lo que el trabajador se encuentra más limitado en el disfrute de dicho tiempo.

1. Si un colaborador es encarcelado por 3 -4 días, por asuntos meramente personales, la suspensión temporal de trabajo (por esa causa), ¿la aplicamos directamente en la empresa o debemos gestionarla ante el Ministerio de Trabajo? ¿Y cómo documentamos esa suspensión temporal?
 - Esta situación de “*encarcelamiento*” puede deberse a un tema de prisión preventiva o apremio corporal como medida cautelar, por lo tanto, efectivamente la relación laboral se suspende (no finaliza), es decir, al no haber prestación del servicio no se genera la obligación de pago (pero no se termina el contrato de trabajo). Lo anterior puede documentarse a través de la presentación de la resolución judicial que ordena la aprehensión del trabajador o bien una vez que el trabajador se reincorpore podemos solicitar la justificación de las ausencias por escrito para lo

cual deberá aportar la justificación idónea que en este caso deberá ser algún documento emitido por el centro penitenciario o el juzgado.

La suspensión deberá quedar reflejada en el comprobante de pago respectivo y el documento que evidencia la situación de suspensión, debería quedar en el expediente de personal (y no ser mostrado a terceras personas).

2. ¿Qué consecuencias tiene cuando un trabajador pide días de permiso sin goce salarial? Ya habiendo gozado de sus días de vacaciones del periodo.

- El otorgar permisos sin goce de salario es una facultad del patrono, no una obligación. La empresa deberá valorar el contar con una razón objetiva en caso de denegar el permiso y evitar prácticas discriminatorias. De ahí la importancia de contar con una política interna para tales efectos.
- **A nivel de consecuencias, esto impactará en términos de acumulación de vacaciones y cálculo de derechos laborales.**

3. Exigencia de la sala de lactancia teniendo o no teniendo mujeres lactantes.

- De conformidad con la reforma introducida a través de la Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N° 10211 del 5 de mayo de 2022, se modificó el artículo 100 del Código de Trabajo el cual ahora indica lo siguiente:

“Artículo 100- Toda persona empleadora, que tenga en su establecimiento madres en período de lactancia, quedará obligada a acondicionar un espacio ideal, con el propósito de que las madres amamenten sin peligro a sus hijos y puedan extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.

Este acondicionamiento deberá garantizar privacidad e higiene, dentro de las posibilidades económicas de la persona empleadora y deberá contar con el visto bueno de la oficina de seguridad e higiene del trabajo.

Deberá proporcionarse, igualmente, un espacio dentro de sus instalaciones que garantice poder extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.”

Por lo tanto, en caso de no tener madres lactantes esta norma no es de aplicación obligatoria para la empresa, sin embargo en caso de contar con una madre en lactancia dentro de la organización se deberá ajustar el espacio según lo indicado en el Código.

4. Cambios del día libre de los pisteros por semana. Ejemplo esta semana tiene domingo, pero la próxima semana tiene libre el lunes. ¿Se permite?

- Siempre y cuando las condiciones pactadas al inicio de la relación contemplaran esta posibilidad podría realizarse dicha rotación, recordando que el día de descanso debe ser un día absoluto, no entendido como la suma de 24 horas entre un día y otro, sino un día natural por ejemplo el lunes a partir de las 12:00am y hasta las 23:59pm del mismo día.
5. Artículo 143, horarios de ruta de los camiones cisterna. Ampliar un poco los horarios y la normativa que si está permitido y que es mejor evitar.
- La jornada descrita en el artículo 143 es una excepción a las jornadas reguladas en el artículo 136 (diurna, nocturna y mixta), básicamente se aplica a trabajadores con cierto nivel de independencia en el ejercicio de sus labores, es decir, que no tienen una fiscalización inmediata.
 - Esta jornada implica el disfrute de un tiempo de descanso mínimo de 1 hora 30 minutos continuos durante la jornada.
 - Podrá no estar sujeta a horarios, pues lo que se valora es la consecución de los fines impuestos por el patrono, por ejemplo, cantidad de centros de servicio a visitar en una ruta.
 - No hay un horario específico entre el cual deba extenderse la jornada del 143, sino que esta permite que el trabajador labore hasta 12 horas diarias, 72 horas semanales. No obstante, no es requisito que el trabajador labore todo este tiempo dentro del centro de trabajo.
6. ¿Es necesario que los colaboradores llenen un documento donde indiquen que están realizando el pago de los faltantes de caja de manera voluntaria? ¿Y esto aplica igual cuando el colaborador se hace responsable por daños ocasionados a los vehículos de los clientes?
- Si se trata de una acción voluntaria que nace de un pago que el trabajador ejecuta sin intermediación del patrono, por ejemplo, de su propio bolsillo decide devolver el dinero en tractos sin que se requiera una deducción salarial no es obligatorio mayor documentación, sin embargo el trabajador puede manifestar su voluntad por escrito. Ahora bien, en la vía laboral dicha acción no tendrá mayor repercusión ni será exigible su cumplimiento para esto se debería acudir a la vía civil en caso de incumplimiento.
 - Ahora si se requiere ejecutar el rebajo por medio de deducción de planilla sí se requiere una **“Autorización de deducción salarial”** dado que la jurisprudencia ha indicado que en el caso de cobros derivados de daños económicos imputables al

trabajador, ya sea por daños o pérdidas de las herramientas de trabajo o bien por faltantes de dinero o inventarios no se pueden realizar pagos de manera unilateral, sino que se debe acudir a la vía judicial a cobrar dichos montos.

En caso de que el trabajador no autorice la deducción, la empresa deberá acudir a la vía civil a hacer efectivo su reclamo.

- Lo anterior aplica de igual manera para el caso de daños a la propiedad del patrono o un tercero, no obstante para estos últimos casos es importante contar con una política interna que regule las obligaciones, cuidados y alcances de las labores de los colaboradores al ejecutar sus labores. Siempre será importante la observancia del principio de causalidad que permita vincular la acción/omisión del trabajador con la falta o daño ocurrido al bien.
 - Finalmente, siempre debe tomarse en cuenta las disposiciones del artículo 173 del Código de Trabajo en cuanto a la forma correcta de aplicar deducciones de salario (autorizadas por el trabajador) las cuales deben realizarse en al menos en 4 tractos.
7. ¿En el caso que el colaborador pague los faltantes de caja y se le amoneste, esto se considera como una doble sanción disciplinaria?
- Dado que la deducción salarial o resarcimiento de los daños causado surge de manera voluntaria por parte del trabajador dicha acción no debe considerarse una acción disciplinaria, por lo tanto, podrá valorarse la aplicación de una acción disciplinaria, sin embargo, esto podría desalentar a los trabajadores a afrontar el pago del faltante ya que siempre recibirán una sanción. Así las cosas se recomienda ponderar los fines que se deseen perseguir y evitar tratos discriminatorios, aplicar sanciones a unos y no a otros.
8. ¿En el caso de que entre colaboradores se generen acusaciones sin tener fundamento o pruebas sólidas, como se procede en estos casos: se puede sancionar a la parte acusadora?
- En primer lugar, se requerirá una valoración caso por caso dado que la carga probatoria y la averiguación de la verdad recaen en el patrono. Si se trata de caso de faltantes de dinero será importante obtener los testimonios de las partes involucradas y realizar la investigación a nivel interno que nos permita determinar sin lugar a duda quién es el responsable.
- Ahora bien, no siempre el caso de que un trabajador señale la potencial responsabilidad de otro se tratará de una acusación, dependerá del planteamiento de la situación, así como las pruebas que presente. En todo caso, este es un tema que atañe más a un nivel personal en donde dependerá del trabajador

presuntamente ofendido si decide proceder en una vía distinta a la laboral para la defensa del bien tutelado que le ha sido violentado.

- No debe confundirse la imposibilidad de demostrar la “inocencia” de un trabajador con una falsa acusación, la primera podría deberse a una insuficiencia de elementos de prueba y la otra se trataría de una acción dolosa (es decir con la intención y el conocimiento de dañar la reputación de otro) lo cual deberá discutirse en una vía distinta como la penal o la civil.
- Lo anterior únicamente será distinto en el caso de denuncias por presuntos actos catalogables como hostigamiento sexual en donde el patrono deba investigar y poner en marcha el procedimiento requerido según la ley y se logre **demostrar** que la acusación es falsa y malintencionada, en cuyo caso el trabajador podría ser sancionado por abuso del proceso y pérdida de confianza, no obstante, debemos estar en posibilidad de demostrar que se trató de una denuncia basada en hechos falsos.

