



DÍAS FERIADOS, OBLIGACIÓN DE LABORARLOS Y DESPIDO

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derechos Laborales.
Palabras Claves: Despido, Artículo 81 del Código de Trabajo, Días Feriados.	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 20/08/2013.

Contenido

RESUMEN	1
NORMATIVA	2
Los Días Feriados	2
Situaciones de Despido con Justa Causa	4
JURISPRUDENCIA	6
1. Obligación de Laborar en Días Feriados	6
2. Cumplimiento de la Causal de Despido del Artículo 81 inciso G del Código de Trabajo y Computo de Días Feriados	9

RESUMEN

El presente informe de investigación reúne información sobre la constitución de la causal de despido prevista en el artículo 81 inciso g del Código de Trabajo, la cual consiste en ausentarse a laborar durante dos días consecutivos o más de dos días en el mismo mes calendario, cuando dentro del computo de estos días no laborales se encuentran días feriados.

NORMATIVA

Los Días Feriados

[Código de Trabajo]ⁱ

ARTICULO 148. 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.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo único de la ley N° 8886 del 1° de noviembre de 2010)

Los practicantes de religiones distintas de la católica podrán solicitar a su patrono el otorgamiento de los días de celebración religiosa propios de su creencia como días libres y el patrono estará obligado a concederlo. Cuando ello ocurra, el patrono y el trabajador acordarán el día de la reposición, el cual podrá rebajarse de las vacaciones.

Los días de cada religión, que podrán ser objeto de este derecho, serán los que se registren en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, siempre y cuando el número no exceda al de los días de precepto obligatorio, observados por la Iglesia Católica en Costa Rica. El Poder Ejecutivo reglamentará los alcances de esta disposición en los primeros sesenta días después de la vigencia de esta Ley.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 7619 de 24 de julio de 1996)

(Este artículo se encuentra reglamentado por el Decreto Ejecutivo N° 25570 del 7 de octubre de 1996).

ARTICULO 149. Queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152.

ARTICULO 150. La regla que precede tiene las siguientes excepciones:

- a. En cuanto a apertura y cierre de los establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas al público, regirán las disposiciones de la ley respectiva;
- b. Los hoteles, boticas, cantinas, cafeterías, refresquerías, panaderías, restaurantes, hosterías, fondas, teatros, cines, espectáculos públicos en general, cigarrerías, ventas de gasolina y expendios de verduras, frutas y leches, así como las instituciones de beneficencia, podrán permanecer abiertos durante todos los días y horas que lo permitan las leyes vigentes o reglamentos especiales.

Estos últimos se dictarán oyendo previamente a patronos y trabajadores.

(Así reformado el inciso b) anterior por el artículo 2° de la ley N° 2416 del 23 de octubre de 1945º)

- c. Las barberías y peluquerías situadas en la capital, cerrarán solamente los domingos, los Jueves y Viernes Santos.

El Poder Ejecutivo podrá extender la aplicación de esta disposición a otras zonas del país y otros días feriados, oyendo de previo a patronos y trabajadores;

- d. Todo establecimiento de comercio podrá permanecer abierto hasta las doce horas los domingos y días feriados, excepto los Jueves y Viernes Santos, días en que el cierre será total.

En el Cantón Central de San José, solamente podrán permanecer abiertos los domingos y días feriados los negocios a que se refiere el inciso b) de este mismo artículo; las pulperías y expendios de licores cerrarán conforme se dispone en el párrafo primero de este inciso. Los trabajadores en establecimientos de comercio en todo el país no estarán obligados a trabajar los domingos y días feriados; si lo hicieren, puestos de acuerdo con sus patronos, éstos deberán remunerar su trabajo en la forma determinada en el párrafo final del artículo 152 de este Código.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 2 del 10 de octubre de 1945)

ARTICULO 151. También se exceptúan de lo ordenado en el artículo 149 las personas que se ocupan exclusivamente:

- a. En labores destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
- b. En labores que exigen continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico, o por razones fundadas en la conveniencia de evitar notables perjuicios al interés público, a la agricultura, a la ganadería, o a la industria;
- c. En las obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones determinadas y que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales, y
- d. En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de una empresa.
- e. En las labores no comprendidas en el presente y el anterior artículos, siempre que el trabajador consienta voluntariamente en trabajar durante los siguientes días feriados: el 19 de marzo, el 11 de abril, el día de Corpus Christi, el 29 de junio, el 2 y el 15 de agosto, el 12 de octubre y el 8 de diciembre.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 1° de la ley N° 1090 del 29 de agosto de 1947)

(Nota: Ver ley N° 7619 del 18 de julio de 1996, según la cual dejaron de ser días feriados el 19 de marzo , el día de Corpus Christi, el 29 de junio y el 8 de diciembre.)

Situaciones de Despido con Justa Causa

[Código de Trabajo]ⁱⁱ

ARTICULO 81. Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;
- b. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;
- c. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como

- consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;
 - e. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;
 - f. Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
 - g. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944)

(Nota de Sinalevi: El artículo 2° de la ley N° 305 del 15 de diciembre de 1948, establece que los patronos no podrán hacer uso, en perjuicio de los trabajadores, de la facultad que les otorgan los artículos 76, 78 y 81, inciso G), del Código de Trabajo)

- h. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;
- i. Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;
- j. Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;
- k. Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y
- l. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

(La Sala Constitucional mediante resolución N° 563 del 29 de enero de 1997, declaró que no es inconstitucional este inciso, en tanto "...resulta ilusorio y fuera de toda lógica normativa, el pretender que en la ley se especifique en detalle cada una de las obligaciones laborales derivadas de todas y cada una de las relaciones laborales de todos los empleados del país, que se motiven en la tarea específica que cada uno realiza en su trabajo, como causal de un despido sin responsabilidad laboral." De tal manera, "debe tenerse presente que, aunque en la potestad sancionatoria disciplinaria debe respetarse el principio de tipicidad, éste no se aplica con el mismo rigor que en la materia penal... de allí que proceda aplicar sanciones por cualquier falta a los deberes funcionales, sin necesidad de que estén detalladas concretamente como hecho sancionatorio.")

JURISPRUDENCIA

1. Obligación de Laborar en Días Feriados

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría:

"IV. ACERCA DE LA OBLIGATORIEDAD DE LABORAR EN DIAS FERIADOS: El primer aspecto que debe determinarse, es si los actores se encontraban obligados a laborar, en la panadería de la accionada, el día 1 de enero. Al respecto deben analizarse los ordinales 147 y 148, del Código de Trabajo, reformados por Ley No. 7619, del 4 de julio de 1996. El primero dispone: *"Son días hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes"*. Por su parte, el numeral 148 ídem preceptúa, en lo que interesa: *"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 feriados pero su pago no será obligatorio."* Si bien es cierto el artículo 149 contempla la prohibición para el patrono de ocupar a sus trabajadores durante los días feriados, incluso previendo una multa a cargo de éste, en caso de que lo haga, además de la respectiva indemnización que deberá cancelarle al trabajador; los numerales 150 y 151 establecen excepciones a esta regla. Así, el inciso b), del artículo 150 dispone, entre otros, que las panaderías podrán ocupar a sus trabajadores, en días feriados. Precisamente el contrato de franquicia Musmanni, celebrado entre "Premezclas Industriales para Panadería, Sociedad Anónima" y el

representante de “El Botecito, Sociedad Anónima” el día 29 de agosto de 1997, y que dió origen a la actividad en el campo de la panadería de esta última, instrumentalizó en la cláusula 5.2 - relativa al calendario de servicio - la anterior disposición excepcional establecida en nuestra legislación laboral: *“Desde el momento de su apertura, la Panadería estará abierta al público todos los días del año, incluyendo los domingos. Se excluye el viernes santo, único día en que la Panadería permanecerá cerrada al público... El Franquiciado se obliga a respetar y cumplir el calendario [...] establecido, salvo que la ley o la costumbre del lugar no lo permitan o que PREMEZCLAS autorice por escrito otro [...] calendario distinto. PREMEZCLAS a su sólo discreción podrá variar el [...] calendario aquí establecido. El incumplimiento injustificado al calendario [...] establecido, dará derecho a PREMEZCLAS a tener por resuelto el contrato”*. Por otra parte, de un análisis de la deposición rendida en los autos por la señora Cinthia García García, quien es empleada de la panadería donde laboraban los actores, se logra inferir que, los trabajadores de dicho local, al ser contratados, eran expresamente instruidos acerca del calendario de la panadería y de la responsabilidad ante las llegadas tardías y ausencias injustificadas. *“El horario del primero de enero: son dos turnos, de siete de la mañana a las doce y doce a seis de la tarde, es decir se divide en dos turnos.- Yo sabía que había que ir a trabajar ese día, porque es un negocio que siempre abre los feriados... Cuando entramos a trabajar se nos indica sobre la responsabilidad, sobre las llegadas tardías injustificadas así como las faltas injustificadas...”*. Es por ello que, a la luz de la lógica, de la experiencia y del correcto entendimiento humano, se concluye, de manera diáfana que los actores, quienes a la fecha del despido habían superado los dos años de trabajo para la citada panadería, tenían pleno conocimiento de la obligación impuesta por su patrono, de laborar, incluso en días feriados; obligación que, según lo expuesto, encontraba respaldo no sólo a nivel legal sino también contractual. En razón de lo hasta aquí expuesto, concluye la Sala que, en efecto, los actores incumplieron con uno de los deberes impuestos por su contrato de trabajo, al negarse a trabajar, sin motivo suficiente, el día 1 de enero del 2001.

V. ACERCA DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA: Como corolario de lo anteriormente analizado, habiéndose acreditado que, los actores, se ausentaron de sus labores sin justificado motivo el día 1 de enero del 2001, estando éstos obligados a prestar sus servicios incluso en tal fecha que es feriado de pago obligatorio, conviene establecer seguidamente, si dicha falta configuró o no una causal de despido, sin responsabilidad patronal. La causal de despido prevista en el inciso g), del numeral 81, del Código de la materia, dispone: *“Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: ...g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días o consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;”*. El ausentismo del trabajador, constituye una falta, cuya gravedad en el común de los casos es de orden cuantitativo más que cualitativo, y los parámetros de medición se encuentran fijados precisamente

en el citado inciso. Habiéndose ausentado los actores tan sólo un día de sus labores, resulta claro que los supuestos fácticos contenidos en dicha norma, no resultan aplicables al hecho generador del despido bajo análisis. Conviene, entonces, determinar si éstos, con su accionar, incurrieron en una falta que, aún ante una única ausencia, revistiese el carácter de grave, atendiendo a las consecuencias sufridas por el patrono, y motivase, por ende, el despido disciplinario, de conformidad con lo dispuesto por el inciso l), del ordinal citado. De un análisis de la prueba testimonial, se infiere de manera muy clara que, aún ante la ausencia de los actores en el turno de la tarde en fecha 1 de enero del 2001, la actividad de la panadería Musmanni, operada por “El Botecito, Sociedad Anónima” no sufrió mayores trastornos. Esto es así por cuanto, aún siendo el señor Nole Jiménez el líder del grupo, y, la señora Guevara Guevara, la cajera, lo cierto del caso es que el personal de cada turno lo componían otros empleados y el propio administrador, quienes en los casos de ausencia, fuese ésta justificada o no, suplían las funciones del empleado que no se encontrase presente (ver, al respecto, las deposiciones de la señora García García a folios 49 y 50 ftes.; de los señores Edwin Rodríguez Arias y Carlos Alberto Sierra Alpízar, a folios 53 y 55 ftes. respectivamente; y las cláusulas 3.1 y 3.2 del Contrato de Franquicia Musmanni, a folio 64 fte). Tan es así que, en la fecha referida, la panadería continuó operando en horas de la tarde, aún sin la presencia de los actores (ver, al respecto, los testimonios de las señoras García García e Isabel Cristina Jiménez Vargas, a folios 50 y 56 ftes. respectivamente; y, de los señores Rodríguez Arias y, Sierra Alpízar, a folios 52 y 54 ftes., respectivamente). Además, en lo que respecta al señor Nole Jiménez -tal y como lo reconoció la empleada García García- siempre fue un empleado responsable y cumplidor en sus labores, quien no faltaba nunca a su trabajo (ver, al respecto, la testimonial de la señora García García, a folios 50 y 51 ftes.). En lo que concierne a la empleada Guevara Guevara, si bien de la documental en autos constante, se logró establecer que ésta ya contaba con un record de sanciones, producto de una ausencia injustificada, en fecha 5 de febrero, y una llegada tardía, el día 12 de diciembre, ambos del año 2000; lo cierto del caso es que quedó fehacientemente comprobado, de igual manera, que la sanción aplicada por el patrono, en estos casos, era precisamente la de amonestación escrita, y no el despido (ver, al respecto, cartas de amonestación escrita dirigidas a la señora Guevara Guevara, a folios 44 y 45 ftes, respectivamente). Debe tenerse presente que, el despido justificado, debe regirse, entre otros, también por el cardinal principio de la proporcionalidad, conforme con el cual, debe existir una correlación de equilibrio, entre la falta cometida y la medida disciplinaria por aplicar. Así, para que el despido se pueda considerar justificado, el trabajador debe incurrir en una falta grave, que imposibilite la continuación de la relación de trabajo; pues el despido constituye la sanción de mayor gravedad que, dentro de una relación laboral, puede llegar a imponerse. Sobre este tema, ha expuesto Guillermo Cabanellas: *“El hecho que define la causal de despido debe ser de tal gravedad, que haga imposible el mantenimiento de la relación laboral, y, naturalmente, ha de haber proporción entre la*

falta cometida y la decisión de ponerle término al contrato de trabajo.../ El despido debe basarse en un hecho de tal gravedad, que el juzgador no tenga la menor duda de la justicia de la decisión tomada por el empresario al declarar disuelto el contrato de trabajo, debe ser correlativa y directa con la falta, cuya gravedad tornará imposible la continuación de la relación ya que, siendo la pena máxima que el puede aplicar, debe corresponder también a la falta de tal naturaleza” (Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen III, Buenos Aires, Bibliografía Omeba, 1964,p. 325; al respecto, también pueden consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala Nos. 240 y 241, de las 9:10 y 9:20 horas, respectivamente, ambas del 17 de octubre de 1997; 306, de las 10:20 horas, del 28 de noviembre de 1997; 237, de las 10:00 horas del 18 de setiembre de 1998; y, 135, de las 10:10 horas del 21 de mayo de 1999). Conforme con lo anteriormente expuesto, arriba esta Sala a la conclusión de que, a pesar de que, efectivamente, los actores incurrieron en un claro incumplimiento de sus deberes contractuales, en el marco de la relación laboral con la accionada, la falta cometida no tenía una gravedad tal, que justificara imponerles, legítimamente, la sanción más grave con la que puede castigarse una falta laboral; sea, el despido sin responsabilidad patronal."

2. Cumplimiento de la Causal de Despido del Artículo 81 inciso G del Código de Trabajo y Computo de Días Feriados

[Sala Segunda]^{iv}
Voto de mayoría

"II. En el acta levantada en el Ministerio de Trabajo el 6 de octubre de 1997, el demandante aceptó no haberse presentado a laborar los días que se indican en la carta de despido (13, 15 y 16 de setiembre), pero argumentó que de ellos uno era feriado, o sea el día 15 (folio 5). De ahí que, le asiste razón al recurrente al invocar la aceptación de las ausencias por parte del trabajador. Fijado lo anterior, interesa precisar el puesto en que estaba nombrado el demandante para el indicado día 15 y las labores que estaba obligado a desempeñar, a saber, si consistían en las propias de un chofer o su ayudante en un autobús de transporte de estudiantes, o de chofer o ayudante de éste en un camión repartidor de productos lácteos de C. La prueba confesional del actor es contradictoria, porque si bien es cierto, contestó negativamente la pregunta tres, relacionada con el compromiso adquirido por él de laborar un mes como ayudante de chofer en un camión repartidor de productos de C., propiedad del demandado, al contestar la número cinco, aceptó haber estado prestando los servicios con dicho camión en la semana inmediata anterior al cese de la relación, e incluso, al responder la identificada con el número siete, señaló que el 12 de setiembre de 1997 él no fungía como ayudante del camión sino como su chofer (folios 28 y 29). Estas últimas manifestaciones armonizan con las declaraciones de

V.M.B.G., de J.A.J.A. y de A.A.C., el primero empleado de C. y los otros dos, trabajadores del demandado, quienes relataron que el demandante, para la época que interesa, prestaba servicios con un camión repartidor de productos C. (folios 24 a 26). Si bien es cierto, la declaración de J.A. podría inducir a pensar que las labores de repartidor las realizaba sólo los sábados y que de lunes a viernes prestaba el servicio en un bus de transporte de estudiantes, también propiedad del accionado, no se puede arribar a tal conclusión, porque incluso el actor aceptó haber estado prestando esos servicios de repartidor el viernes 12 de setiembre. Así las cosas, el problema que se plantea es determinar si el actor estaba obligado a trabajar, como tal repartidor, el 15 de setiembre, que es feriado de pago obligatorio. Para dichos efectos interesa el contenido de los artículos 147 y 148 del Código de Trabajo reformados por la Ley N° 7619, del 4 de julio de 1996. El primero señala: ² Son días hábiles para el trabajo todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes ². Por su parte, el 148 siguiente dispone: ² Se considerarán días feriados y, por lo tanto, de pago obligatorio, los siguientes: el 1° de enero, el 11 de abril, 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. ^¼². Los testigos J.A. y A.C. dieron cuenta de la obligación impuesta por el patrono de trabajar los días feriados, al igual que lo hacían los trabajadores de C., según indicó B.G. y quedó constando en el documento expedido por dicha Cooperativa, el cual textualmente reza: ² Por medio de la presente hago constar que las operaciones de distribución y venta de la empresa C., R.L. se realizan con agentes propios o distribuidores concesionados todos los días del año por razones de interés de la comunidad al ser distribuidores de productos de utilidad pública y de consumo masivo como en el caso de la leche. Esta cooperativa tiene como política suspender la distribución únicamente los días viernes Santos, 25 de diciembre y 01 de enero de cada año para que los empleados disfruten del descanso de acuerdo con los valores familiares y religiosos. Asimismo, hago constar que el señor J.B.R.S. cédula de identidad número (...) es agente concesionario repartidor de C.R.L., quien reparte y vende productos lácteos, actividad que realiza de lunes a sábado hasta los días feriados excepto los antes mencionados ^¼² (folio 50). Dicha obligación impuesta por el empleador a sus trabajadores tiene asidero legal, pues si bien es cierto el artículo 149 contempla la prohibición para el patrono de ocupar a sus trabajadores durante los días feriados, incluso previendo una multa a cargo de éste en caso de que lo haga, además de la respectiva indemnización que deberá cancelarle al trabajador; los numerales 150 y 151 establecen excepciones a dicha regla. Así, el inciso b), del artículo 150 dispone, entre otros, que los expendios de leche podrán ocupar a sus trabajadores en días feriados. Por otra parte, el inciso b), del numeral 151, excepciona a las personas que se dedican a labores que exigen continuidad por la índole de necesidades que satisfacen. En el caso de que se conoce, la obligación impuesta por el patrono al actor, de laborar,

incluso en días feriados, está plenamente justificada, dada la naturaleza de las funciones por él desempeñadas, a saber el reparto de productos C., que como se sabe, incluye productos lácteos perecederos, los cuales, constituyen parte esencial de la dieta de los habitantes del país y, que por ende, no puede suspenderse, dadas las consecuencias que esa situación generaría.

"IV. Como corolario de lo analizado habiéndose acreditado que el actor se ausentó de sus labores los días 13, 15 y 16 de setiembre de 1997, estando obligado a prestar el servicio, incluso el día 15 que es feriado de pago obligatorio, se debe concluir que incurrió en la causal de despido prevista en el inciso g), del numeral 81 del Código de la materia, el cual dispone: ² Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: ¼ g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante mas de dos días alternos dentro del mismo mes calendario. ² En consecuencia, llevando razón el recurrente, en cuanto a la justedad del despido, procede revocar el fallo impugnado, sin necesidad de hacer mayores consideraciones en cuanto al agravio respecto a la condena al pago de la indemnización prevista en el artículo 82 de ese cuerpo normativo, por resultar innecesario. En su lugar, procede declarar improcedentes todos los extremos petitorios de la demanda, acogiendo a su respecto la excepción de falta de derecho y la de sine actione agit en cuanto comprensiva de la primera. Se deben imponer las costas a cargo del actor, fijándose las personales en un 15% del importe líquido de la absolutoria (artículos 494 y 495 del Código de Trabajo en relación con el numeral 221 del Código Procesal Civil aplicable a lo laboral, por remisión del artículo 452 del Código citado en primer término)."

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

ⁱ ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. **Código de Trabajo**. Vigente desde: 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Publicada en: Gaceta N° 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.

ⁱⁱ ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. **Código de Trabajo**. Ídem.

ⁱⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 182 de las nueve horas del veinticinco de abril de dos mil dos. Expediente: 01-000117-0417-LA.

^{iv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 798 de las diez horas con veinte minutos del treinta de agosto de dos mil. Expediente: 97-004101-0166-LA.