



Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)

<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

### TEMA:

**DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.**

**RESUMEN:** Se hace un breve análisis sobre la el funcionario público desde el punto de vista doctrinal, y desde el punto de vista normativo se reproducen los derechos que el Código de Trabajo y el Estatuto del Servicio Civil les brindan.

### SUMARIO:

1. CONCEPTO DE FUNCIONARIO PÚBLICO.
2. RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL.
3. DIFERENCIAS ENTRE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y EL ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL.
4. DEFINICIÓN DE EMPLEADO PÚBLICO EN LA LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
5. DERECHOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.
6. DERECHOS EN EL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL.



## DESARROLLO:

### 1. CONCEPTO DE FUNCIONARIO PÚBLICO.

"En términos de Bielsa puede decirse que funcionario público es 'el que, en virtud de designación especial y legal (sea por decreto ejecutivo, sea por elección), y -de manera continua, bajo formas y condiciones determinadas en una delimitada esfera de competencia, constituye o concurre a constituir y a expresar o ejecutar la voluntad del Estado, cuando esa voluntad se dirige a la realización de un fin público, ya sea actividad jurídica o actividad social'.

Por su parte Sayaguez Laso, indica que en el concepto de funcionario público se van a encontrar tres elementos esenciales, a saber: el ejercicio de funciones públicas, la incorporación a una entidad estatal y la prestación del servicio en ella.

En relación con el primer elemento, Marienhoff se aleja del criterio de Bielsa en el sentido de que para él, el funcionario 'no se caracteriza por la índole de la designación o forma de ingresar a la Administración Pública, sino por la realización o cumplimiento de funciones esenciales y específicas propias de la Administración Pública, o por la contribución a que tales funciones sean realizadas'.

Para este autor no es importante la forma de ingreso a la Administración, sino que se realice una función, lo cual 'implica necesariamente actividad y cuando ésta -es referida a los órganos del Estado (latu sensu) la función es pública o estatal'. La función pública conlleva una serie de atribuciones que en alguna forma descansan en los individuos que trabajan para la Administración Pública"<sup>1</sup>.

"Establece el artículo 111, inciso primero de la L.G.A.P: 'Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva'.

En este artículo se encuentra una definición de lo que en nuestro ordenamiento jurídico se entiende por servidor público, y debido a la importancia que tiene en nuestro medio se analizará, confrontándola con lo que dice la doctrina.



El artículo determina que se considera servidor público a la persona que se encuentra prestando servicios en dos supuestos:

1- Servicios a la Administración: Se hace referencia a una relación directa entre la persona que presta el servicio y la Administración.

2- A nombre y por cuenta de ésta: es el caso en que la persona física es el personero o representante del ente, convirtiéndose en un representante de la Administración, así que cuando actúa no lo hace a título personal, sino como representante de la Administración.

Cualquiera de estas dos modalidades debe reunir las siguientes características:

1- Formar parte de la organización de la Administración.

2- Prestar el servicio en virtud de un acto válido y eficaz de investidura.

Con respecto a esta segunda característica, el acto válido y eficaz de investidura puede ser el nombramiento, tal y como lo establece el artículo 104 de la L.G.A.P. que dice: 'En silencio de la ley, el jerarca podrá nombrar, disciplinar y remover a todos los servidores del ente, de conformidad con los artículos 191 y 192 de la Constitución Política'.

Otra forma válida y eficaz de investidura es el nombramiento por medio de Decreto Ejecutivo, como es el caso de los miembros del Consejo Nacional de Desarrollo de la Comunidad, quienes de acuerdo con la ley 3859 sobre Desarrollo de la Comunidad son integrados al Consejo mediante Decreto Ejecutivo.

Por otra parte esta relación es independiente de las características de la actividad respectiva, como la imperatividad, la representatividad, la remuneratividad, la permanencia o publicidad.

Sobre este aspecto dice el Dr. Mauro Murillo: 'servidor público sería quien preste servicios a cualquier órgano del Estado-persona o a cualquier ente público, incluidos los entes públicos no estatales'.



Interpretando, sin embargo, nos atrevemos a concluir que la intención de la norma es excluir a los servidores de las actividades de empresa de la Administración, cuando estas actividades estén regidas por el Derecho Privado.

El ejemplo citado tiene su fundamento en otra cita del Dr. Mauro Murillo, quien afirma:

'El artículo 178 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, No. 1644 de 26 de setiembre de 1953, dispone que 'cada Banco del Estado deberá tener un escalafón aprobado por la Auditoria General de Bancos, que venga a garantizar la carrera profesional a los funcionarios bancarios, su inamovilidad y sus ascensos...' No sin un mínimo de dudas, sostenemos que no se trata aún de un régimen público de empleo; ciertamente al menos no podríamos afirmar que la regulación fundamental de los derechos del servidor se encuentra en la Ley, aspecto esencial que no se cumple. De toda suerte, los bancos del Estado siempre han sido típico ejemplo de entes descentralizados con régimen privado de empleo; incluso casi todos han suscrito convenciones colectivas de trabajo'.

La excepción, debe quedar claro, se refiere no a una clase de servidor (obrero o no) sino más bien a la clase de actividad en donde el empleado preste su servicio"<sup>2</sup>.

## **2. RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL.**

"El régimen de Servicio Civil es el régimen administrativo basado en la constitución, la ley, y reglamento del mismo nombre, mediante el cual se establecen "las condiciones y prevé los medios necesarios para que se pueda traer y retener a las personas más idóneas para las funciones no políticas del Estado, con el afán de que dicho servicio sea los más eficiente posible".

Entre los objetivos definidos por el Servicio Civil se encuentra "Garantizar la eficiencia de la Administración Pública" y entre sus características se cita el "Nombramiento de servidores con base en su idoneidad y excelencia, con exclusión de partidanismos políticos, nepotismos, o favoritismos de cualquier tipo" y el uso de un "Sistema de competencia en la provisión de los cargos públicos para que los puestos sean ocupados por los mejores candidatos atendidos únicamente a sus méritos".

Sus objetivos deberían estar fijados en razón de la actividad administrativa, no de los funcionarios, establecer claramente que



los objetivos de la Dirección general del Servicio Civil reside en asegurar la eficiencia y moralidad de la actividad administrativa, mediante la contratación de funcionarios públicos idóneos al efecto.

Ahora bien, que tan efectivo es en realidad el Servicio Civil? (SIC) Siendo una de sus misiones asegurarse la eficiencia de la administración, esto sólo se podría lograr mediante la contratación del empleado idóneo para cumplir con las obligaciones que la competencia para el puesto que ocupe señala. El funcionario idóneo es aquel que cumplirá con sus obligaciones y deberes, hará más eficiente a la Administración cumpliendo así con el fin Público, y es al Servicio Civil al que le corresponde definir entre una lista de candidatos cual es el que cumple con esas características. Esta es, precisamente, la razón de ser del Estatuto del Servicio Civil, asegurarle a la Administración Pública que cuenta con un funcionario idóneo que permite cumplir con mayor facilidad con la competencia y fin asignado.

El Servicio Civil es el sistema de empleo básico para la administración centralizada. Actualmente existen sedes del Servicio Civil en diversos Ministerios y en algunas instituciones autónomas, donde trabajan mano a mano con las oficinas de recursos humanos de esas dependencias a pesar del contrasentido en razón de la duplicidad de funciones que esta situación pareciera indicar. Así, las sedes del Servicio Civil se encargan de los referente a la clasificación y valoración de puesto, así como de la carrera profesional, es la oficina de planeamiento. Las oficinas de recursos humanos se encargan de ejecutar estas disposiciones realizar los nombramientos, aumentos salariales, y otros.

En las disposiciones del Servicio Civil se basan la mayoría de los regímenes de empleo de la administración descentralizada. Las instituciones autónomas y semi-autónomas en su mayoría poseen Manuales Descriptivos de puestos, que no difieren mucho del de la Dirección General del Servicio Civil, o en algunos casos solicitan al Servicio Civil que realice la contratación de acuerdo a algunos parámetros que le son solicitados al Servicio Civil por el ente interesado. Así, siempre las pautas que establece el Servicio Civil para la contratación de personal son las que asegurarán el buen funcionamiento de la Administración Pública. Para que el sistema funcione bien a nuestro concepto, implica la existencia de un sistema ordenado por ejemplo por áreas, donde profesionales en el campo se encarguen de la selección, control y seguimiento de las contrataciones que se realizan para asegurar así un excelente



desempeño y deshacerse de aquellos empleados que no dieron la talla. Sin embargo, el Servicio Civil no sabe a ciencia cierta cuantos empleados públicos existen, ni siquiera se conoce el número exacto de empleados cubiertos por este sistema, el cual se calcula en alrededor de sesenta y ocho mil, del cual aproximadamente el 50% lo compone el sector docente. Sobra comentar que tampoco se conoce el número de empleados públicos no cubiertos y que los datos que se poseen en la actualidad pueden estar viciados por las contrataciones fantasmas que se realizan en algunos Ministerios o Instituciones Autónomas (las famosas botellas), de los cuales el Servicio Civil reconoce su existencia y su impotencia al respecto". Por ello es también necesario que la Dirección general tienda hacia una unificación de las disposiciones que rigen a los funcionarios públicos. Una unificación, redistribución de funciones entre los entes, fijación del perfil de las actividades de la Dirección, probablemente eliminaría mucho tiempo de papel y trámites burocráticos y le permitiría a la Dirección tomar su real función: velar por la eficiencia y la moralidad de los funcionarios así como el cumplimiento de sus deberes genéricos y la investigación en los casos que sea necesario, del incumplimiento de los deberes genéricos.

Para asegurar esa idoneidad del funcionario, el mismo debe pasar por una prueba o examen en el que se demuestre que tiene la capacidad para cumplir con las funciones que se le asignan en el puesto que el aspirante solicita, de conformidad con el manual Descriptivo de Puestos que existe. No existen pruebas para cada rea del conocimiento, se da por garantizado la aptitud e idoneidad de un aspirante para determinado puesto con sólo presentar los títulos académicos que así lo hagan constar. El examen es una prueba de comprensión de lectura, donde poco o nada cuenta la preparación profesional o el desempeño. Esto supone un grave riesgo para el principio de idoneidad. La existencia de un título académico no asegura en ningún momento la habilidad de su poseedor en esa área. Es en nuestro criterio necesaria la elaboración de pruebas para las áreas específicas, en esta elaboración deben participar los profesionales de diversas áreas que laboren en la Administración Pública. Sin embargo, la Dirección General no cuenta con los recursos y la variedad de personal que le pudiera permitir realizar pruebas en las que realmente se honre el precepto constitucional de idoneidad comprobada.

Las pruebas específicas son básicas para el desarrollo de la función, pues asegurarán que el funcionario no sólo puede cumplir con los deberes propios del giro de la actividad a la que aspira



sino también con los deberes generales propios de todos los funcionarios que es el objeto de este estudio. La idoneidad no reside solamente en llenar los requisitos que solicita el manual el cual será aquí analizado. La idoneidad comprobada no es una condición independiente, desligada de los demás aspectos de la función, incluyendo los deberes. Es importante en el tanto esa idoneidad le permita al funcionario cumplir con sus deberes y por ende a la Administración cumplir con sus fines"<sup>3</sup>.

### **3. DIFERENCIAS ENTRE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y EL ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL.**

"Entre el Código de Trabajo y oí Estatuto de Servicio Civil hay una diferencia básica.

El primero defiende al trabajador, obligando al patrono a pagarle prestaciones legales si lo despide injustamente. Pero aquí esta lo principal: si bien es cierto, que el trabajador recibe determinada suma de dinero al ser despedido sin razón, también lo es que dicho trabajador se queda sin empleo y que el patrón lo puede despedir con o sin razón.

En cambio, el Servicio Civil, en el caso de empleados eficaces como lo que persigue es el buen desempeño de los servicios públicos, protege al Estado, ordenando la reinstalación del buen servidor, con lo que, en forma indirecta esta protegiendo también a éste.

Hay otras diferencias entre los dos cuerpos legales que hemos citado, pero solo nos vamos a referir a una que tiene importancia básica.

El Código de Trabajo no establece las condiciones que el trabajador debe reunir, en cuanto a su preparación, para ser llamado a ocupar cualquier puesto en la empresa privada.

Capaz o no, cualquier gerente o dueño de fábrica, puede colocar a quien quiera en su empresa, salvo algunas escasas restricciones, como lo serían las de edad y el consiguiente permiso del Patronato Nacional de la Infancia si es que es menor y el de el número de costarricenses y extranjeros que emplee. Aparte de esto, lo demás queda al buen juicio del empleador.

En cambio el Estatuto de Servicio Civil, como tiende a velar por el buen funcionamiento de las Instituciones Estatales, exige que cada persona que sea nombrada para desempeñar un puesto público, reúna



determinadas condiciones que están estipuladas y consignadas en la que se llama El Manual Descriptivo de Puestos.

Así pues, cuando algún ministro necesite Honor alguna va cante, tendrá que dirigirse a la Dirección General de Servicio Civil solicitando una terna, la cual ha sido elaborada mediante pruebas y exámenes de competencia, que los aspirantes han tenido que rendir, aportando, si es del caso los títulos académicos que el ejercicio del puesto en cuestión requiere.

Se consigue así, mediante la tutelo del Servicio Civil que cada puesto sea desempeñado por quien tenga las condiciones necesarias para ello.

Aún más: a pesar del examen y de la terna escogida entre los mejores, todavía establece el Estatuto de Servicio Civil un período de prueba, durante tres meses, con el fin de que en el transcurso de ese lapso, pueda comprobarse sí el escogido para ocupar el puesto, es tan capaz en el desempeño del mismo como lo fue al rendir las pruebas preliminares. Si se constata durante esos tres meses que el trabajador beneficiado con el nombramiento no da los resultados que de él se esperaban, podrá ser removido sin responsabilidad para el Estado.

Vemos pues como el Estatuto de Servicio Social es meticuloso, pudiéramos decir que hasta estricto, para permitir la escogencia de quienes lleguen a convertirse en empleados públicos.

Hay que advertir que todo lo anteriormente dicho, tiene una excepción, que es la que se refiere a los "empleados de confianza".

Efectivamente hay determinados puestos que requieren primordialmente, una relación de confianza absoluta entre el ministro de ramo y sus subalternos.

No podría exigirse, por ejemplo, a un gobernante, que tenga como jefe de la fuerza pública a una persona en quien no tenga absoluta seguridad y confianza, o a un secretario de la presidencia que para él antes era desconocido.

Igualmente sería absurdo obligar a un señor ministro a que conserve como viceministro al que anteriormente estaba, y que, hasta puede ser de diferente color político.



Igual confianza total y absoluta tendrán que tener estos altos funcionarios en su chofer, ya que éste por razón de su puesto está escuchando a diario lo que sus jefes hablan en privado cuando viajan en su automóvil.

Es lógico entonces, que para éstos casos especiales, no sea aplicable la inamovilidad que garantiza el Estatuto de Servicio Civil, y tanto el Gobernante como sus ministros están autorizados para cambiarlos libremente, en el momento mismo en que lo deseen por haber perdido la confianza en ellos, que es como ya lo dijimos el requisito indispensable y para escoger a sus sustitutos sin tener que ajustarse a una terna que lo quisiera imponer la Dirección General de Servicio Civil.

Naturalmente si el despido ha sido sin una base que esté comprendida en el artículo 88 del Código de Trabajo, deberán pagársele al empleado destituido las prestaciones legales, obedeciendo a leyes especiales que, sobre todo en los últimos años se han promulgado cuando se llega el cambio de gobierno"<sup>4</sup>.

#### **4. DEFINICIÓN DE EMPLEADO PÚBLICO EN LA LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA<sup>5</sup>.**

##### **Artículo 111.-**

1. Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva.

2. A este efecto considéranse equivalentes los términos "funcionario público", "servidor público", "empleado público", "encargado de servicio público" y demás similares, y el régimen de sus relaciones será el mismo para todos, salvo que la naturaleza de la situación indique lo contrario.

3. No se consideran servidores públicos los empleados de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al derecho común.

##### **Artículo 112.-**

1. El derecho administrativo será aplicable a las relaciones de servicio entre la Administración y sus servidores públicos.



2. Las relaciones de servicios con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración, de conformidad con el párrafo 3º, del artículo III, se regirán por el derecho laboral o mercantil, según los casos.

3. Sin embargo, se aplicarán también a estos últimos las disposiciones legales o reglamentarias de derecho público que resulten necesarias para garantizar la legalidad y moralidad administrativa, conforme lo determine por Decreto el Poder Ejecutivo.

4. Para efectos penales, dichos servidores se reputarán como públicos.

## **Artículo 113.-**

1. El servidor público deberá desempeñar sus funciones de modo que satisfagan primordialmente el interés público, el cual será considerado como la expresión de los intereses individuales coincidentes de los administrados.

2. El interés público prevalecerá sobre el interés de la Administración Pública cuando pueda estar en conflicto.

3. En la apreciación del interés público se tendrá en cuenta, en primer lugar, los valores de seguridad jurídica y justicia para la comunidad y el individuo, a los que no puede en ningún caso anteponerse la mera conveniencia.

## **Artículo 114.-**

1. El servidor público será un servidor de los administrados, en general, y en particular de cada individuo o administrado que con él se relacione en virtud de la función que desempeña; cada administrado deberá ser considerado en el caso individual como representante de la colectividad de que el funcionario depende y por cuyos intereses debe velar.

2. Sin perjuicio de lo que otras leyes establezcan para el servidor, considérase, en especial, irregular desempeño de su función todo acto, hecho u omisión que por su culpa o negligencia ocasione trabas u obstáculos injustificados o arbitrarios a los administrados.

## **Artículo 115.-**

Será funcionario de hecho el que hace lo que el servidor público regular, pero sin investidura o con una investidura inválida o



ineficaz, aun fuera de situaciones de urgencia o de cambios ilegítimos de gobierno, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- a) Que no se haya declarado todavía la ausencia o la irregularidad de la investidura, ni administrativa ni jurisdiccionalmente; y
- b) Que la conducta sea desarrollada en forma pública, pacífica, continua y normalmente acomodada a derecho.

#### **Artículo 116.-**

1. Los actos del funcionario de hecho serán válidos aunque perjudiquen al administrado y aunque éste tenga conocimiento de la irregularidad de la investidura de aquél.

2. La Administración quedará obligada o favorecida ante terceros por virtud de los mismos.

#### **Artículo 117.-**

No habrá relación de servicio entre el funcionario de hecho y la Administración, pero si el primero ha actuado de buena fe no estará obligado a devolver lo percibido de la administración en concepto de retribución y, si nada ha recibido, podrá recuperar los costos de su conducta en la medida en que haya habido enriquecimiento sin causa, de la Administración, según las reglas del derecho común.

#### **Artículo 118.-**

1. El funcionario de hecho será responsable ante la Administración y ante los administrados por los daños que cause su conducta.

2. La Administración será responsable ante los administrados por la conducta del funcionario de hecho.

#### **Artículo 119.-**

La responsabilidad penal del funcionario de hecho que fuere usurpador se regulará por el Código Penal.

### **5. DERECHOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO<sup>6</sup>**

**ARTICULO 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 no exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y

c. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las dos partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

**Artículo 29.-** Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.

2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.

3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

a) AÑO 1 19,5 días por año laborado.

b) AÑO 2 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

c) AÑO 3 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

d) AÑO 4 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

e) AÑO 5 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

f) AÑO 6 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

g) AÑO 7 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

h) AÑO 8 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

i) AÑO 9 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

j) AÑO 10 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

k) AÑO 11 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

l) AÑO 12 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.



m) AÑO 13 y siguientes 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.

5. El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

**(Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador N° 7983 del 16 de febrero del 2000)**

**ARTICULO 30.-** El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:

a. El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias;

b. La indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término;

c. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo, y

d. Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

**ARTICULO 133.-** Lo dispuesto en los siguientes artículos de este Título es de observancia general, pero no excluye las soluciones especiales que para ciertas modalidades de trabajo se dan en otros Capítulos del presente Código, ni el convenio que con sujeción a los límites legales realicen las partes.

**ARTICULO 135.-** Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas, y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas.

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

Sin 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.



Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

**(Así reformado por artículo 4º de la Ley Nº 308 del 16 de diciembre de 1948)**

**ARTICULO 137.-** Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

**(Así adicionado por Ley No. 31 del 24 de noviembre de 1943, art. 1, y posteriormente reformado por Artículo 1º de la Ley Nº 56 del 7 de marzo de 1944)**

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 139.-** El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.

**(Así reformado por Ley Nº 56 de 7 de marzo de 1944, artículo 1º).**

**ARTICULO 140.-** La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.



**ARTICULO 141.-** En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria. *(Así ampliado por artículo 1º de la Ley N° 5 del 6 de octubre de 1943 que posteriormente fue DEROGADO el párrafo segundo por Ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944, artículo 2º).*

**ARTICULO 142.-** Los talleres de panadería y fábricas de masas que elaboren artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro.

Los respectivos patronos estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.

*(El nombre de la Inspección fue así reformado por artículo 1, inciso f) de la Ley No.3372 de 6 de agosto de 1964)*

**ARTICULO 143.-** Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan 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 sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

*(Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 2378 de 29 de setiembre de 1960).*

**ARTICULO 144.-** Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.

**ARTICULO 145.-** El Poder Ejecutivo, si de los estudios que haga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resulta mérito para ello, podrá fijar límites inferiores a los del artículo 136 para los



trabajos que se realicen en el interior de las mismas, en las fábricas de vidrios y demás empresas análogas.

*(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)*

**ARTICULO 147.-** Son 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.

*(Así reformado por el artículo 1º de la ley No.7619 de 24 de julio de 1996)*

**ARTÍCULO 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 11 de abril, el 25 de julio, el 15 de agosto y el 12 de octubre, sean 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 educativas del 11 de abril, el 25 de julio y el 12 de octubre serán conmemoraciones obligatorias en el ámbito nacional, en todas las escuelas y colegios, el propio día de la celebración; no obstante, el feriado se disfrutará el lunes siguiente. Cuando tales fechas correspondan al día lunes, las celebraciones se realizaran el viernes anterior; esta misma norma será aplicable al 15 de agosto, a fin de inculcarles a los educandos el respeto por la mujer y su valorización. 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 por el artículo 1º de la Ley N° 8442 del 19 de abril del 2005)*

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 1º de la ley No.7619 de 24 de julio de 1996)*

*(Este artículo se encuentra reglamentado por el Decreto Ejecutivo Nº 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 por Ley No. 2416 de 23 de octubre de 1945, art.2º)**

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 Ley No. 2 de 10 de octubre de 1945, art. 2º ).*

**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.

*(Inciso ADICIONADO por Ley N° 1090 de 29 de agosto de 1947, art. 1º).*

*( El inciso e) fue reformado tácitamente por medio de 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.)*

**ARTICULO 152.-** Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto(\*) (después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo), que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

*((\*) NOTA: Interpretada la frase escrita entre paréntesis por resolución de la Sala Constitucional No. 10.842-2001 de las 14:53 horas del 24 de octubre de 2001, en el sentido de que no contiene una alternativa u opción para el patrono, sino que se refiere a dos situaciones de hecho distintas).*



El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.

*(Así reformado por Ley No. 859 de 2 de mayo de 1947, art.1º; el nombre del Ministerio fue así reformado por Ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964, art. 1º).*

## SECCION II

### De las vacaciones anuales:

**ARTICULO 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 antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

*( Así reformado por ley No. 4302 de 16 de enero de 1969, artículo 1º).*



**ARTICULO 154.-** El trabajador tendrá derecho a vacaciones aun cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana.

**ARTICULO 155.-** El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.

**Artículo 156.-** Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:

a. Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.

b. Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.

c. Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.

**(Así reformado por Ley N° 7989 del 16 de febrero del 2000)**

**ARTICULO 157.-** Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho al descanso.

**( Así reformado por Ley No. 31 de 24 de noviembre de 1943, artículo 1º).**



**ARTICULO 158.-** Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada  
( *Así reformado por Ley No. 2919 de 24 de noviembre de 1961, artículo 1º*).

**ARTICULO 159.-** Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el patrono fuere el interesado de la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado, en la ida y regreso respectivos.

**ARTICULO 160.-** Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo sólo podrán descontarse del período de vacaciones cuando se hubieren pagado al trabajador.

**ARTICULO 161.-** De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se pacten dentro de las previsiones del artículo 159, se dejará testimonio escrito a petición de patronos o de trabajadores.

Tratándose de empresas particulares se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada directamente por el interesado, o a su ruego por dos compañeros de labores, en el caso de que éste no supiere o no pudiese hacerlo.

**ARTICULO 162.-** Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

**ARTICULO 163.-** El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley.

**ARTICULO 164.-** El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.



**ARTICULO 165.-** El salario deberá pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero. Queda absolutamente prohibido hacerlo en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Se exceptúan de la prohibición anterior las fincas dedicadas al cultivo del café donde en la época de la recolección de las cosechas se acostumbre entregar a los trabajadores dedicados a esa faena, cualquiera de los signos representativos a que se refiere este artículo, siempre que su conversión por dinero se verifique necesariamente dentro de la semana de su entrega.

**(Párrafo ADICIONADO por Ley No. 31 de 24 de noviembre de 1943, artículo 1º).**

Las sanciones legales se aplicarán en su máximo cuando las órdenes de pago sólo fueren canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

**ARTICULO 166.-** Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos.

Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador.

No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.

**(ADICIONADO por Ley No. 31 de 24 de noviembre de 1943, artículo 1º).**

**ARTÍCULO 167.-** Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria;

**(Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944).**



No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

**ARTICULO 168.-** Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos.

Si el salario consistiere en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.

**ARTICULO 169.-** Salvo lo dicho en el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, y para el cómputo de todas las indemnizaciones que otorga este Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria.

**ARTICULO 170.-** Salvo convenio escrito en contrario, los pagos se verificarán en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Podrá pagarse durante el trabajo o inmediatamente que éste cese, pero no en centros de vicio ni en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate del establecimiento donde se hace el pago.

**ARTICULO 171.-** El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito, una vez hechas las deducciones y retenciones autorizadas por el presente Código y sus leyes conexas.

**ARTICULO 172.-** Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.

Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto.



Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia.

Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario.

Aunque se tratara de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones.

En caso de simulación de embargo se podrá demostrara la misma en incidente creado al efecto dentro del juicio en que aduzca u oponga dicho embargo. Al efecto los tribunales apreciarán la prueba en conciencia sin sujeción a las reglas comunes sobre el particular. Si se comprobare la simulación se revocará el embargo debiendo devolver el embargante las sumas recibidas  
**( Así reformado por el artículo 2º de la ley No. 6159 de 25 de noviembre de 1977 ).**

**ARTICULO 173.-** El anticipo que haga el Patrono al trabajador para inducirlo a aceptar el empleo se limitará, respecto a su cuantía, a una cuarta parte del salario mensual convenido; cuando exceda del límite fijado será legalmente incobrable y no podrá ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por concepto de anticipos o por pagos hechos en exceso, se amortizarán durante la vigencia del contrato en un mínimo de cuatro períodos de pago y no devengarán intereses. Es entendido que al terminar el contrato el Patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda.

**(Así reformado por ley N° 3636 de 16 de diciembre de 1965)**

**ARTICULO 174.-** Los salarios sólo podrán cederse, venderse o gravarse a favor de terceras personas, en la proporción en que sean embargables.

Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de aquéllas.

**(Así reformado por el artículo 2º de la ley No. 4418 de 22 de setiembre de 1969)**



**ARTICULO 175.-** En los casos a que se refiere el concepto segundo del artículo 33, se hará extensivo el privilegio que ahí se establece a los créditos por salarios devengados, sin limitación de suma ni de tiempo trabajado, ya sea que el trabajador continúe o no prestando sus servicios.

**ARTICULO 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, está obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.

*( Los nombres fueron así reformados por las leyes N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y N° 5089 de 18 de octubre de 1972 ).*

**ARTICULO 177.-** Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola

**ARTICULO 178.-** Los salarios mínimos que se fijen conforme a la ley regirán desde la fecha de vigencia del Decreto respectivo para todos los trabajadores, con excepción de los que sirven al Estado, sus Instituciones y Corporaciones Municipales y cuya remuneración esté específicamente determinada en el correspondiente presupuesto público. Sin embargo, aquél y éstas harán anualmente, al elaborar sus respectivos presupuestos ordinarios, las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue salario inferior al mínimo que le corresponda.

*( Así reformado por ley No. 3372 de 6 de agosto de 1964, art.2° ).*

**ARTICULO 179.-** La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior, y no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrono de convenios preexistentes favorables al primero, relativos a remuneración mayor, a viviendas, tierras de cultivo, herramientas para el trabajo, servicio de médico, suministro de medicinas, hospitalización y otros beneficios semejantes.

*( Reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964, artículo 2°, que primero lo deroga y luego traslada el 191 al presente numeral 179 )*



**ARTICULO 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 4º 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 esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.

*(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)*

**ARTÍCULO 194.-** Sin perjuicio de que, a solicitud del interesado se pueda expedir el seguro contra riesgos del trabajo, estarán excluidos de las disposiciones de este Título:

a. La actividad laboral familiar de personas físicas, entendida ésta como la que se ejecuta entre los cónyuges, o los que viven como tales, entre éstos y sus ascendientes y descendientes, en beneficio común, cuando en forma indudable no exista relación de trabajo.

b. Los trabajadores que realicen actividades por cuenta propia, entendidos como los que trabajan solos o asociados, en forma independiente, y que no devengan salario.

*(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)*

**ARTICULO 195.-** Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

*(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)*

**ARTICULO 196.-** Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo.

También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:

a. En el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o



variado, por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte, igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideren inherentes al trabajo mismo. En todos los demás casos de accidente en el trayecto, cuando el recorrido que efectúe el trabajador no haya sido variado por interés personal de éste, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en este Código y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.

b. En el cumplimiento de órdenes del patrono, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada.

c. En el curso de una interrupción del trabajo, antes de empezarlo o después de terminarlo, si el trabajador se encontrare en el lugar de trabajo o en el local de la empresa, establecimiento o explotación, con el consentimiento expreso o tácito del patrono o de sus representantes.

ch) En cualquiera de los eventos que define el inciso e) del artículo 71 del presente Código.

**(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**

**ARTICULO 197.-** Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.

**(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**

**ARTICULO 198.-** Cuando el trabajo que se ejecuta actúe directamente como factor desencadenante, acelerante o agravante de un riesgo del trabajo, ni la predisposición patológica, orgánica o funcional del trabajador, ni la enfermedad preexistente, serán motivos que permitan la disminución del porcentaje de impedimento que debe establecerse, siempre que medie, en forma clara, relación de casualidad entre el trabajo realizado y el riesgo ocurrido, y que se determine incapacidad parcial o total permanente.

En los demás casos en que se agraven las consecuencias de un riesgo de trabajo, sin que se determine incapacidad parcial o total permanente. La incapacidad resultante se valorará de acuerdo con el dictamen médico sobre las consecuencias que, presumiblemente, el riesgo hubiera ocasionado al trabajador, sin la existencia de los citados factores preexistentes, pudiendo aumentar el porcentaje de



incapacidad permanente que resulte, hasta en un diez por ciento de la capacidad general.

***(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)***

**ARTÍCULO 199.-** No constituyen riesgos del trabajo cubiertos por este Título, los que se produzcan en las siguientes circunstancias, previa la comprobación correspondiente:

a. Los provocados intencionalmente, o que fueren el resultado o la consecuencia de un hecho doloso del trabajador.

b. Los debidos a embriaguez del trabajador o al uso, imputable a éste, de narcóticos, drogas hipnógenas, tranquilizantes, excitantes;

Salvo que exista prescripción médica y siempre que haya una relación de causalidad entre el estado del trabajador, por la ebriedad o uso de drogas, y el riesgo ocurrido.

***(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)***

**ARTICULO 200.-** Para los efectos de este Título, se consideran trabajadores los aprendices y otras personas semejantes aunque, en razón de su falta de pericia, no reciban salario.

Las prestaciones en dinero de estos trabajadores, se calcularán sobre la base del salario mínimo de la ocupación que aprenden. Los patronos incluirán tales cantidades en las planillas que deban reportar que deban al Instituto.

Los trabajadores extranjeros, y sus derecho habientes, gozarán de los beneficios que prevé este Código.

***(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)***

**ARTICULO 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. ***(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)***

**ARTICULO 202.-** Prohíbese a los funcionarios, empleados, personeros o apoderados del Estado, suscribir contratos u otorgar permisos para la realización de trabajos, sin la previa presentación, por parte de los interesados, del seguro contra los riesgos del



trabajo. *(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)*

**ARTICULO 203.-** Los inspectores, con autoridad, de las municipalidades, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguros, sin ningún trámite especial, previa constatación de que un trabajo se realiza sin la existencia del seguro contra riesgos del trabajo, podrán ordenar su paralización y cierre, conforme lo disponga el reglamento respectivo.

*(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)*

**ARTICULO 204.-** Los riesgos del trabajo serán asegurados, exclusivamente, por el Instituto Nacional de Seguros, a cargo del patrono, y a favor de sus trabajadores. Se autoriza el Instituto Nacional de seguros a emitir recibos pólizas, para acreditar la existencia de este seguro.

*(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)*

**ARTICULO 205.-** El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen.

La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias, para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 50%, a financiar los programas que desarrolle el Consejo de Salud Ocupacional y el resto a incorporar mejoras al régimen.

*(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)*

**ARTICULO 206.-** Emitido el seguro contra los riesgos del trabajo, en ente asegurador responderá ante el trabajador por el suministro y pago de todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que se establezcan en este Código, subrogando al patrono en los derechos y obligaciones que le corresponden. La responsabilidad de la institución aseguradora, en cuanto a prestaciones en dinero, se determinará sobre la base del monto de los salarios informados por el patrono, como devengados por el trabajador, con anterioridad a que ocurra el riesgo. Para este efecto, servirán de prueba las planillas presentadas por el



patrono a la institución o cualesquiera otros documentos, que permitan establecer el monto verdaderamente percibido por el trabajador.

Si los salarios declarados en planillas fueren menores de los que el trabajador realmente devengó, la institución aseguradora pagará, al trabajador o a sus causahabientes, las sumas correctas que en derecho correspondan y conservará la acción contra el patrono, por las sumas pagadas en exceso, más los intereses del caso.

El trabajador podrá plantear administrativamente, cualquier disconformidad, en relación con el suministro que la institución aseguradora haga de las prestaciones señaladas en este artículo, y ésta deberá pronunciarse al respecto, en el término máximo de quince días hábiles, contados a partir de la interposición de la manifestación por escrito del trabajador. En cuanto al cálculo y fijación de las prestaciones en dinero, el trabajador o sus causahabientes podrán aportar o señalar cualesquiera medios de pruebas que lo favorezcan.

**(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**

**ARTICULO 207.-** Únicamente para los efectos de poder delimitarse la responsabilidad subrogada por la institución aseguradora, en virtud del seguro de riesgos del trabajo, se entenderá que la vigencia de éste se inicia al ser pagada la prima provisional o definitiva que se fije, extendiéndose la cobertura hasta el día de la expiración del seguro. Sin embargo, esta vigencia cesará, en forma automática, en los siguientes casos:

- a. Por la terminación de los trabajos asegurados, en el momento en que se dé el aviso respectivo a la Institución aseguradora.
- b. Por la falta de pago de cualquier prima o fracción de las misma.

**(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**

**ARTICULO 208.-** El sistema tarifario y las modalidades de pago del seguro de riesgos del trabajo serán establecidos sobre la base técnica que disponga el Instituto Nacional de Seguros. El Instituto publicará, anualmente, en el Diario Oficial, las normas de aseguramiento, costo promedio de la estancia hospitalaria y la estructura de las prestaciones vigentes, así como los balances y estados del último ejercicio.

**(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**



**ARTICULO 209.-** Se impondrán las sanciones legales correspondientes, al patrono que omita el envío regular de planillas al Instituto Nacional de Seguros.

*(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)*

**ARTICULO 210.-** Las declaraciones hechas por el patrono, en la solicitud del seguro contra los riesgos del trabajo, se tendrán por incorporadas y formarán parte integrante del contrato de seguro correspondiente.

El patrono garantiza la veracidad de las declaraciones y responderá por las consecuencias de declaraciones falsas.

*(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)*

**ARTICULO 211.-** Cualquier cambio o variación en la naturaleza, condiciones o lugar de los trabajos, cubiertos por seguro asumido por el Instituto Nacional de Seguros, que agraven las condiciones de riesgos, deberá ser puesto en conocimiento del Instituto, el cual podrá aplicar la prima que corresponda, de acuerdo con la variante que se produzca.

No tendrá validez ningún cambio, alteración o traspaso de los términos del seguro que se consignan en el recibo- póliza, sin el consentimiento escrito del Instituto Nacional de Seguros.

*(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)*

**ARTICULO 212.-** El seguro contra riesgos del trabajo será renovado por el patrono, para cada nuevo período de vigencia, mediante el pago de la prima que corresponda. Las condiciones del contrato de seguro podrán ser modificadas, considerando la frecuencia y gravedad de los infortunios ocurridos, y cualesquiera otras circunstancias prevalecientes en el momento de la renovación.

*(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)*

**ARTICULO 213.-** El seguro ampara los riesgos del trabajo, que ocurran dentro del territorio nacional, que comprende, además del natural o geográfico, el mar territorial, el espacio aéreo que los cubre y la plataforma continental. No obstante, el Instituto Nacional de Seguros extenderá la cobertura fuera del país, cuando se tratare de empresas o actividades que, por su índole, deban realizarse, ocasional o permanentemente, fuera del ámbito geográfico de la República.



**(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**

**ARTICULO 214.-** Sin perjuicio de otras obligaciones que este Código impone, en relación con los riesgos del trabajo, el patrono asegurado queda también obligado a:

a. Indagar todos los detalles, circunstancias y testimonios, referentes a los riesgos del trabajo que ocurran a sus trabajadores, y remitirlos al Instituto Nacional de Seguros, en los formularios que este suministre.

b. Denunciar al Instituto Nacional de Seguros todo riesgo del trabajo que ocurra, dentro de los ocho días hábiles siguientes a su acaecimiento. La denuncia extemporánea originará responsabilidad del patrono ante el Instituto -la cual será exigible por la vía ejecutiva-, por las agravaciones o complicaciones sobrevenidas como consecuencia de la falla de atención oportuna.

c. Cooperar con el Instituto Nacional de Seguros, a solicitud de éste, en la obtención de toda clase de pruebas, detalles y pormenores que tengan relación directa o indirecta con el seguro y con el riesgo cubierto, con el propósito de facilitar, por todos los medios a su alcance, la investigación que el Instituto asegurador crea conveniente realizar.

ch) Remitir al Instituto Nacional de Seguros, cada mes como máximo, un estado de planillas en el que se indique el nombre y apellidos completos de los trabajadores de su empresa, días y horas laborados, salarios pagados y cualesquiera otros datos que se soliciten.

d. Adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes, conforme a los reglamentos en vigor, en materia de salud ocupacional.

**(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**

**ARTÍCULO 215.-** Cuando el patrono se negare, injustificadamente, a cumplir lo dispuesto en el inciso d) del artículo anterior, el Instituto Nacional de Seguros podrá recargar el monto de la prima del seguro, hasta en un 50%, en la forma y condiciones que determine el reglamento de la ley.

**(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**

**ARTICULO 216.-** Sin perjuicio de lo señalado en los artículos 201, 206, 221, 231 y 232, el seguro contra los riesgos del trabajo cubrirá sólo a los trabajadores del patrono asegurado que se indican en la solicitud del seguro, o a los que se incluyan en las



planillas presentadas antes de que ocurra el riesgo y a los que se informaron por escrito como tales de previo al infortunio.

**(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**

**ARTICULO 217.-** Podrán ser asegurados contra los riesgos del trabajo, los trabajadores a quienes en oportunidad precedente se les haya fijado algún tipo de incapacidad permanente, como consecuencia de un infortunio laboral, en el entendido de que el porcentaje de incapacidad permanente anterior, quedará excluido de la fijación de impedimento, sobre el mismo órgano o función, por cualquier riesgo sobreviviente.

**(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**

**ARTICULO 218.-** El trabajador al que le ocurra un riesgo del trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones:

a. Asistencia médico- quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación.

b. Prótesis y aparatos médicos que se requieran para corregir deficiencias funcionales.

c. Prestaciones en dinero que, como indemnización por incapacidad temporal, permanente o por la muerte, se fijan en este Código.

ch) Gastos de traslado, en los términos y condiciones que establezca el reglamento de este Código.

d. Gastos de hospedaje y alimentación, cuando el trabajador, con motivo del suministro de las prestaciones médico-sanitarias o de rehabilitación, deba trasladarse a un lugar distinto de la residencia habitual o lugar de trabajo. Por vía de reglamento, se fijará la suma diaria que por estos conceptos debe entregarse al trabajador, la que será revisada cada año.

Cuando la institución aseguradora disponga de centros propios, destinados a ese efecto, o contrate dichos servicios en lugares adecuados para ello, podrá sustituir esta prestación en dinero, ubicando a los trabajadores en ellos. En ambos casos, el trabajador deberá someterse a los requisitos de conducta que su estado exige. Si no lo hiciera, justificadamente, la institución no tendrá responsabilidad por las agravaciones que puedan surgir como consecuencia directa de la conducta del trabajador.

e. Readaptación, reubicación y rehabilitación laboral que sea factible otorgar, por medio de las instituciones públicas nacionales especializadas en esta materia, o extranjeras, cuando así lo determine el ente asegurador o, en su caso, lo ordene una sentencia de los tribunales.



***(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)***

**ARTICULO 219.-** Cuando el riesgo del trabajo ocasionare la muerte al trabajador se reconocerá una suma global para cubrir gastos de entierro, que se determinará en el reglamento de la ley.

Si la muerte ocurriera en el lugar distinto al de la residencia habitual del trabajador, se reconocerá, para gastos de traslado del cadáver, una suma que se fijará en el reglamento de la ley. Para gastos de entierro, la suma no será menor de tres mil colones, para gastos de traslado del cadáver, no será inferior a un mil colones. Ambas sumas serán revisadas por vía reglamentaria, cuando las circunstancias así lo exijan, en un plazo no mayor de dos años.

***(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)***

**ARTICULO 220.-** Cuando ocurra un riesgo del trabajo, todo patrono está obligado a procurar al trabajador, de inmediato, el suministro de las prestaciones médico-sanitarias que su estado requiera, sin perjuicio de la obligación que tiene de brindarle los primeros auxilios, para lo cual, en cada centro de trabajo deberá instalarse un botiquín de emergencia, con los artículos y medicamentos que disponga el reglamento de esta ley.

Para el cumplimiento de esta disposición, el patrono deberá utilizar, preferentemente, los servicios que se brindan en los lugares concertados por el Instituto en sus centros propios destinados a ese efecto, salvo en aquellos casos de emergencia calificada, en que podrá recurrir al centro médico más cercano, hecho que deberá hacer del conocimiento inmediato del Instituto.

Excepto en lo referente al botiquín de emergencia, y siempre que se le comunique esa circunstancia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia del riesgo, el Instituto reembolsará al patrono el monto de los gastos en que incurra, según lo dispuesto en este artículo.

***(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)***

**ARTICULO 221.-** Todo patrono está obligado a notificar, al Instituto Nacional de Seguros, los riesgos del trabajo que ocurran a los trabajadores bajo su dirección y dependencia. La notificación deberá realizarla en un plazo no mayor de ocho días hábiles, contados a partir del momento en que ocurra el riesgo.

Si el trabajador no estuviera asegurado contra los riesgos del trabajo, el Instituto le otorgará todas las prestaciones que le hubiesen correspondido de haber estado asegurado. El Instituto



conservará el derecho de accionar contra el patrono, por el cobro de los gastos en que haya incurrido ante esa eventualidad.

**( Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**

**ARTICULO 222.-** La notificación, a que se refiere el artículo anterior, contendrá los siguientes datos:

a. Nombre completo del patrono, domicilio e indicación de la persona que lo representa en la dirección de los trabajos.

b. Nombre y apellidos completos del trabajador al que le ocurrió el riesgo, número de cédula de identidad o permiso de patronato, domicilio, fecha de ingreso al trabajo, empleo que ocupa y salario diario y mensual- promedio de los últimos tres meses.

c. Descripción clara del riesgo, con indicación del lugar, fecha y hora en que ocurrió.

ch) Nombre y apellidos de las personas que presenciaron la ocurrencia del riesgo, así como su domicilio.

d. Nombre y apellidos de los parientes más cercanos o dependientes del trabajador, al que ocurrió el infortunio.

e. Cualesquiera otros datos que se consideren de interés.

**(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982.)**

**ARTICULO 223.-** Los riesgos del trabajo pueden producir al trabajador:

a. Incapacidad temporal, la constituida por la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita al trabajador para desempeñar el trabajo por algún tiempo. Esta incapacidad finaliza por alguna de las siguientes circunstancias:

1. Por la declaratoria de alta, al concluir el tratamiento.

2. Por haber transcurrido el plazo que señala el artículo 237.

3. Por abandono injustificado de las prestaciones médico-sanitarias que se le suministran.

4. Por la muerte del trabajador.

b. Incapacidad menor permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, que va del 0.5% al 50% inclusive.

c. Incapacidad parcial permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistentes en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, igual o mayor al 50% pero inferior al 67%.

ch. Incapacidad total permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistente en una



pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, igual o superior al 67%.

d. Gran invalidez; ocurre cuando el trabajador ha quedado con incapacidad total permanente y además requiere de la asistencia de otra persona, para realizar los actos esenciales de la vida: Caminar, vestirse y comer.

e. La muerte.

## **6. DERECHOS EN EL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL<sup>7</sup>.**

Artículo 32.- Se considerará promoción solamente el ascenso a un puesto de grado superior, de conformidad con el "Manual Descriptivo de Empleos".

Artículo 33.- Las promociones de un grado al inmediato superior las podrán hacer los Jefes tomando en cuenta en primer término las calificaciones periódicas de sus empleados; en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que a juicio de la Dirección General de Servicio Civil, los candidatos a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser promovidos.

Artículo 34.- Las demás promociones se harán mediante solicitud de los interesados y examen de prueba que hará la Dirección General de Servicio Civil. El Tesorero Nacional no pagará salarios a empleados que hayan sido promovidos sin ajustarse al procedimiento que establece esa ley.

Artículo 35.- Las permutas de servidores públicos que ocupen cargos de igual clase podrán ser acordadas sin otro trámite por los Jefes respectivos, si hubiere anuencia de los interesados. Si ocupan cargos de clase diferente se requerirá además la aprobación de la Dirección General de Servicio Civil, en cuanto a la idoneidad para el puesto.

Artículo 36.- Cuando se compruebe incapacidad o deficiencia en el desempeño de un puesto, el servidor puede ser trasladado a otro puesto de grado inferior, disposición que se aplicará únicamente de acuerdo con los resultados de la calificación periódica y una vez que se haya oído al servidor. Del acuerdo de traslado cabrá apelación, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación, para ante el Tribunal de Servicio Civil.

Artículo 37.- Los servidores del Poder Ejecutivo protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos:



a) No podrán ser despedidos de sus cargos a menos que incurran en causal de despido, según lo establece el Código de Trabajo, o por reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de esta ley.

b) Disfrutarán de una vacación anual de quince días hábiles durante el primer lustro de servicios, de veinte días hábiles durante el segundo y de un mes después de diez años de servicios. Estos podrán no ser consecutivos. Quedan a salvo los derechos del Personal Docente del Ministerio de Educación Pública, el cual se regirá al respecto por el Código de Educación.

c) Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción con goce de salario o sin él según lo establecerá el Reglamento de esta ley.

d) Podrán gozar de licencia para asistir a cursos de estudio, siempre que sus ausencias no causen evidente perjuicio al servicio público, de acuerdo con el Reglamento de esta ley.

e) Podrán ver las calificaciones periódicas que, de sus servicios, deberán hacer sus superiores.

f) Si cesaren en sus funciones por supresión del empleo, tendrán derecho a una indemnización de un mes por cada año o fracción de seis o más meses de servicios prestados. Es entendido que si en razón del derecho preferente que concede el artículo 47, en su penúltimo párrafo, el empleado cesante volviere a ocupar un puesto en la administración, antes de haber recibido la totalidad de las mensualidades a que tenga derecho por concepto de indemnización de despido, cesará de inmediato el pago de las mismas. En caso de nuevo despido por supresión de empleo, para determinar la indemnización a que tenga derecho, se sumará, al tiempo servido en el nuevo cargo, el monto de las mensualidades no pagadas y con causa en el primer despido por supresión de empleo de que hubiere sido objeto. Para el pago de las mensualidades a que se refiere este inciso, se usarán los fondos del Presupuesto Ordinario que corresponden a la plaza suprimida, y para tal fin se mantendrá la partida hasta que se cancele totalmente la obligación. (Inciso así reformado por el artículo 1º de la ley N° 4906 de 29 de noviembre de 1971, reforma que a su vez fue INTERPRETADA AUTENTICAMENTE por la ley N 5173 de 10 de mayo de 1992, artículo 1º, en el sentido de que "los trabajadores que se acojan -aún voluntariamente- a jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social o por



los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las Instituciones Autónomas, semiautónomas, y las municipales, tienen derecho a que el patrono les pague el auxilio de cesantía." ) **(Texto modificado por Resolución de la Sala Constitucional No. 8232-00 de las 15:04 horas del 19 de setiembre de 2000).**

g) Todo servidor público cuyo salario mensual no pase de trescientos colones, gozará de un subsidio mensual por cada hijo menor de quince años a su cargo. Si el cónyuge del servidor público trabajare para el Poder Ejecutivo, sólo uno de ellos gozará de este derecho. En los presupuestos anuales se fijará una partida para este efecto.

h) Tendrán derecho a un sueldo adicional en el mes de diciembre de cada año, excepto si han servido menos de un año, en cuyo caso les corresponderá una suma proporcional al tiempo servido. El sueldo a que se refiere este inciso no puede ser objeto de venta, traspaso o gravamen de ninguna especie ni puede ser perseguido por acreedores, excepto para el pago de pensiones alimenticias, en el tanto que determina el Código de Trabajo. Para los efectos de calcular el sueldo adicional a que tienen derecho los servidores del Gobierno, el año para el cómputo de las sumas recibidas y tiempo servido, será el comprendido entre el 1° de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año respectivo. En cuanto a los trabajadores pagados por el sistema de jornales o planillas, el Ministerio de Economía y Hacienda podrá adoptar el procedimiento que estime más apropiado al caso. (Párrafo adicionado por el artículo 2° de la ley N° 1835 de 11 de diciembre de 1954 y luego reformado por el artículo 2° de la ley N° 3929 de 8 de agosto de 1967)

i) Todo servidor público tendrá derecho al retiro con pensión después de haber servido a la Administración Pública durante el término y demás condiciones que disponga la Ley General de Pensiones que habrá de emitirse para los efectos de este inciso. El servidor retirado continuará gozando del derecho establecido en el inciso anterior.

j) Todo servidor del Poder Ejecutivo electo al cargo de Diputado, al momento de asumirlo y mientras dure en funciones suspenderá toda relación laboral con el Estado. Una vez finalizado el período a que corresponda dicha elección, será reintegrado a su puesto con los mismos derechos y obligaciones que tenía al momento de la suspensión de su contrato. Quien ocupe el cargo dejado



temporalmente vacante por el Diputado, estará sometido al Régimen de Servicio Civil, salvo en cuanto a inamovilidad. (Inciso adicionado por ley N° 4593 de 1 de julio 1970)

k) Toda servidora en estado de gravidez tendrá derecho a licencia por cuatro meses, con goce de sueldo completo. Este período se distribuirá un mes antes del parto y tres después. Durante este período, el Gobierno pagará a la servidora el monto restante del subsidio que reciba del Seguro Social, hasta completar, el ciento por ciento (100%) de su salario. Los beneficios de este inciso se extienden a las servidoras del Tribunal Supremo de Elecciones, Registro Civil, Asamblea Legislativa y Contraloría General de la República, y a las servidoras del Poder Ejecutivo excluidas del Régimen de Servicio Civil.

(Inciso adicionado por el artículo 1° de la ley N° 6440 de 16 de mayo de 1980).

Artículo 38.- Con el objeto de fomentar el ahorro y facilitar a los empleados públicos préstamos en condiciones favorables, podrá establecerse, la Caja de Ahorros y Préstamos de los Empleados Públicos, a cuyo efecto los servidores comprendidos por esta ley podrán cotizar con un dos por ciento de su salario mensual. Una ley especial regulará la forma de operación de esta Caja.



## FUENTES CITADAS

- <sup>1</sup> MATAMOROS CARVAJAL, Guillermo. Análisis de la Regulación de los Gastos de viaje y de transporte, Zonaje y Gastos de Representación a los Funcionario Públicos. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 1994, 3-4p. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 2696).
- <sup>2</sup> CAMPOS CALVO, YERMA. El Deber de Obediencia en el Funcionario Público. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 1989, 41-45p. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 2046).
- <sup>3</sup> MANTIEL QUIRÓS, Alejandra. Deberes y Obligaciones del Funcionario Público. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 1996, 89-93p. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 2938).
- <sup>4</sup> RUÍZ CHAVARRIA, Arturo. El Servicio Civil en Costa Rica. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 1972, 09-12p. (Localizada en la Biblioteca de Derecho, Universidad de Costa Rica, bajo la signatura 812).
- <sup>5</sup> Ley N° 6227, Ley General de la Administración Pública. Diario Oficial La Gaceta, 02 de mayo de 1978.
- <sup>6</sup> Ley N° 2, Código de Trabajo. Diario Oficial La Gaceta, 29 de agosto de 1943.
- <sup>7</sup> Ley N° 1581, Estatuto de Servicio Civil. Diario Oficial La Gaceta, 30 de mayo de 1953.