



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

CRITERIO GENERAL, EXCEPCIÓN PARA LABORAR DÍAS FERIADOS.

En complemento al tema del disfrute de días feriados que se desarrolló en el criterio general número DAJ-AER-OF-05-2024 del 12 de enero de 2024, y tomando en consideración las reiteradas consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación a la excepción de laborar días feriados por parte de las persona trabajadoras, se emite el presente criterio, el cual contiene análisis normativo y jurisprudencial sobre dicha temática

Como se ha expuesto, la regla y principio general es que, los días feriados se tratan de **días inhábiles** para el trabajo, característica que se complementa con la prohibición a los patronos para ocupar a los trabajadores durante esos días. Así lo detallan expresamente los artículos 147 y 149 del Código de Trabajo:

“Artículo 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.”

“Artículo 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.”

Con base en lo anterior, a lo cual debe agregarse lo establecido en el numeral 148 del mismo Código, el reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: por un lado, está el disfrute del tiempo, sea que por principio legal general, todos los trabajadores tienen derecho a no trabajar durante los feriados que se estipulan en el artículo



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página 2 de 15

148 supra citado, salvo que se trate de las empresas o actividades que señalan los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo; y el otro, es el pago del salario correspondiente.

Al respecto, la Sala Segunda ha señalado lo siguiente de importancia:

*“... de acuerdo con la ley, los días feriados son considerados inhábiles para el trabajo, es decir, que **el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en las específicas fechas que señala la ley**. En aquellos casos en que se incumpla esa disposición, y sin perjuicio de las sanciones legales que le puedan corresponder, el patrono debe reconocer al trabajador, el doble del salario (artículo 149 del Código de Trabajo).”¹ (El resaltado no corresponde al original).*

No obstante, como toda regla, se cuenta con excepciones muy puntuales a la misma que, en nuestro ordenamiento laboral, se encuentran contempladas en los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo:

“Artículo 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*

¹ SALA SEGUNDA de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 00101-2002, de las 14:35 horas, del 13 de marzo de 2002.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página 3 de 15

días y horas que lo permitan las leyes vigentes o reglamentos especiales. Estos últimos se dictarán oyendo previamente a patronos y trabajadores.

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.”

“Artículo 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



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página 4 de 15

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 artículo, 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.”*

De conformidad con los incisos citados, existen situaciones particulares que por la actividad o condición de la empresa, pueden obligar a sus empleados a laborar en días feriados; y que se encuentran debidamente enumeradas en los artículos 150 y 151 recién citados, como por ejemplo; labores que exigen continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, por que tienden a evitar notables perjuicios al interés público o que se trate de labores necesarias para la buena marcha de la empresa, etc.

De seguido haremos un recuento jurisprudencial sobre algunas resoluciones de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en que ha manifestado su posición en torno a estas excepciones. Al respecto ha señalado:

“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



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página 5 de 15

cancelarle al trabajador; los numerales 150 y 151 establecen excepciones a esta regla.”²

En este mismo sentido, la misma Sala ha dispuesto en el voto número 798-2000³ lo siguiente:

“(…) 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, exceptiona 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 Coopecoronado, 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 (...)”

² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto número 182-2002, de las nueve horas del 25 de abril de 2002.

³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto número 00798-2000, de las diez horas con veinte minutos del 30 de agosto de 2000.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página 6 de 15

Bajo la misma línea de pensamiento en la resolución 1011-2000⁴ de la misma Sala señala:

“El artículo 148 del Código de Trabajo establece las fechas que deben considerarse como feriados de pago obligatorio, prohibiéndose, en el numeral siguiente, que el patrono ocupe a sus trabajadores durante esos días, so pena de que se le imponga la multa de ley y de tener que pagarle al empleado el doble de su salario. Sin embargo, en los artículos 150 y 151 se establecen ciertas excepciones a esa regla, cobrando interés, para el caso que nos ocupa, el inciso b) del artículo 151, que exceptúa “las 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”. La actividad a la cual se dedica la demandada (transporte público) es de indudable interés público, por lo que está legalmente facultada para ocupar a sus empleados durante los feriados, pero, eso sí, debe cancelarles por ese día el doble de lo que normalmente devengue.”

Aunado a lo anterior, la Sala de cita ha dispuesto:

“(…) debe interpretarse que, debido a la función que realiza el accionante, como cocinero en el centro penitenciario citado, está sujeto a una jornada de trabajo muy especial por la índole de su actividad y, en aras del interés público, que le obliga a laborar inclusive durante los días feriados de ley. Es por ello que, en este caso específico, no es de aplicación la prohibición de requerir, los servicios del actor durante los días feriados. Ahora bien, esto no implica que, al accionante, no se le deba indemnizar, cuando por razón de su jornada de

⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto número 1011-2000, de las diez horas con cincuenta minutos del 21 de diciembre de 2000.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página 7 de 15

trabajo, deba laborar durante esas fechas, ya que, de lo contrario, se estarían violentando las normas que establecen que las labores prestadas, durante esos días, serán canceladas con el doble del pago del salario ordinario, que se devengue. De seguir la tesis del representante del Estado, no habría diferencia en laborar un día hábil y uno feriado de ley, cuando, en realidad, la intención del legislador fue la de permitir que, debido a situaciones especiales -como las de este caso, fundamentadas en razones de interés público-, el trabajador preste sus servicios durante esos días, sin obviar la indemnización por esta circunstancia.”⁵

Es importante traer a colación la jurisprudencia más reciente, específicamente la resolución número 00478-2017 del 24 de marzo del 2017, en la cual se conoce el caso de un trabajador que se ausentó a laborar el jueves y viernes santo, lo cual fue considerado como dos ausencias consecutivas que motivaron a su patrono a despedirlo sin responsabilidad patronal, debido a que la empresa había colocado unos afiches solicitando a los trabajadores que laboraran esos días, por lo que iremos desgranando dicho fallo de manera literal:

“ (...) la esencia del recurso gravita en torno a que el actor no asistió a su trabajo los días Jueves Santo 28 de marzo y Viernes Santo 29 de marzo, ambos del año 2013. El argumento del demandante radica en que la Empresa colocó en diferentes lugares de su trabajo, un afiche, dando a entender que los días jueves y viernes santo podían trabajarse facultativamente, puesto que el anuncio hizo referencia a un reconocimiento que indicaba expresamente: "si no se labora no se brinda y si se labora se paga un reconocimiento extraordinario equivalente al valor de diez horas

⁵ Ídem, voto número 653-2000 de las dieciséis horas del 30 de junio del 2000.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página 8 de 15

ordinarias". (...) Sin embargo, por sus motivaciones religiosas decidió no asistir a trabajar y se presentó hasta el día 30 de marzo de 2013 (...)"⁶

De la misma sentencia se extrae la posición de la empresa demandada:

*"(...) la accionada señaló ante las instancias precedentes que el actor había sido informado debidamente de la obligatoriedad de asistir a laborar los días supra citados e incluso, habían organizado reuniones con los demás empleados donde fueron advertidos (o informados) verbalmente de dicho lineamiento de la Empresa (los días 1 2, 4, 5, 6, 8, 11 y 12 de marzo de 2013; ver hecho probado número catorce de la sentencia de primera instancia confirmado por el Ad-quem). Expuso también que el afiche era claro, pues su contenido desprendía lo siguiente: "La urgencia de moler la caña durante la época de la estación seca, especialmente cuando la cantidad de caña excede por mucho la de una zafra ordinaria o promedio, justifica plenamente la necesidad de laborar de manera continua. Junto con el pago doble correspondiente al día festivo laborado, la empresa ha decidido reconocer y agradecer el sacrificio y esfuerzo que implica trabajar en esos días, para lo cual se ha establecido la política de: Incorporar al Salario correspondiente un reconocimiento extraordinario equivalente al valor de 10 horas ordinarias, a cada uno de los colaboradores que laboren en los días festivos". Expresando en su parte inferior la siguiente leyenda: **"Recordemos que por la índole del trabajo la Ley en el artículo 151 inciso B permite a la Empresa convocar a sus colaboradores a laborar en días feriados"**. (...)"⁷ La negrita no corresponde al original.*

Ante el encuentro de posiciones de las partes en el proceso, la Sala estimó:

⁶ Voto número 00478-2017 del 24 de marzo del 2017 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

⁷ Ídem, voto número 00478-2017 del 24 de marzo del 2017 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página 9 de 15

“(…) Con este panorama, los fallos precedentes hicieron alusión al artículo 148 del Código de Trabajo, el cual expresa a la letra que se considerarán días feriados y por lo tanto de pago obligatorio, los siguientes: 1 de enero, 11 de abril, jueves y Viernes Santos, entre otros. Lo que supone que el actor, en tesis de principio, no estaba obligado a laborar en dichas fechas por disposición expresa del legislador. Normativa que a la vez se complementa con el canon 149 ejúsdem, pues este numeral dispone la prohibición que tienen los patronos de ocupar a sus trabajadores durante los días feriados. Sin embargo, como acertadamente expresó la sentencia de segunda instancia, el numeral 151 inciso b) exceptúa de estas reglas las personas ocupadas en labores que exigen continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, sea por motivos de carácter técnico, sea por razones fundadas en la conveniencia de evitar notables perjuicios al interés público, a la agricultura o a la industria. (…)”⁸ El resaltado no corresponde al original.

Cabe destacar que, de seguido a este extracto, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia hace alusión e incluye parte de la resolución número 182 de las 09 horas del 2002, que coincide con el extracto de nuestra cita número 6.

Sigue fundamentando la Sala sobre la obligatoriedad del trabajador a laborar en los días feriados cuando existe una excepción a la regla general:

“(…) Dicho esto y una vez analizado el fallo impugnado, esta Sala estima que el actor no lleva razón en sus alegatos. No podría justificarse la ausencia de los días 28 y 29 de marzo bajo el argumento de que el afiche sugería la posibilidad de no asistir a laborar, en razón de que expresamente el anuncio tenía un contenido preceptivo donde convocaba a los empleados al trabajo con ocasión de las condiciones productivas del año 2013. Nótese que el afiche visible a folio 239 del

⁸ Ídem, voto número 00478-2017 del 24 de marzo del 2017 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página 10 de 15

*expediente completo del juzgado, hizo referencia a la urgencia de moler caña durante la época de la estación seca de manera continua, advirtiendo el sacrificio y esfuerzo que implicaba trabajar en esos días y estableciendo una remuneración o "reconocimiento" de diez horas ordinarias además del pago doble de un día feriado. Pero, además, el afiche mencionaba en su parte baja, el numeral 151 inciso b) del Código Trabajo, como una clara señal de que la convocatoria era preceptiva y no facultativa. No hay ninguna duda al respecto y a su vez, no existe prueba idónea dentro de este caso, de la que pueda inferirse que el actor no tuvo capacidad objetiva para comprender el comunicado de CATSA. A su vez, pues no logró desvirtuar el demandante Marchena Rivera la prueba confesional a que alude el Tribunal, donde puede apreciarse con meridiana claridad que el confesante indicó que había sido advertido de que **era obligatorio laborar días feriados**, dada la necesidad de la Empresa con la zafra de ese año (imágenes 81 y 82 expediente completo del juzgado). (...)»⁹ El resaltado no corresponde al texto original.*

Nótese como según la Sala, la empresa cumplió con una correcta publicidad para informar a su personal sobre la obligatoriedad de laborar los feriados del Jueves y Viernes Santos, además informó sobre los motivos técnicos que justificaban la necesidad de laborar esos días, acompañado del fundamento legal, con la finalidad de hacerlo obligatorio y no facultativo para los trabajadores.

Otro aspecto, no menos importante, que nos interesa traer a colación, es el respaldo probatorio de la empresa, que en el caso de esta jurisprudencia el patrono logró llevar cabalmente al proceso y que fue debidamente valorado por la Sala, a manera de ejemplo vemos el siguiente extracto:

⁹ Ídem, voto número 00478-2017 del 24 de marzo del 2017 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página 11 de 15

“Por otro lado, el accionante pretende atacar la sentencia aduciendo que no hubo perjuicios notables en las funciones de la accionada, dado que había personas sustitutas que pudieron cubrir sus labores. No lleva razón el recurrente. La relación jurídica del contrato de trabajo supone una obligación personalísima que no puede eludirse con dicho argumento. Lo expresado por el accionante es una mera apreciación que no tiene el criterio técnico ni especializado, para acreditar que la Empresa no tuvo complicaciones o perjuicios en sus funciones como resultado de su ausencia. Nótese que a folio 188 del expediente completo del juzgado consta la certificación DT-203-2012/2013 de fecha 17 de julio de 2013, emitida por la Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar, donde hace notar que CATSA procesó en los años 2012-2013 la mayor cantidad de caña de los últimos períodos, por lo que era indispensable la presencia del actor en tales días, debido a los perjuicios notables que podía generar en la actividad y giro comercial de la Empresa, que no fue solventado con la presencia de "comodines" o sustitutos, ni puede eximir de responsabilidad al trabajador.”¹⁰

Del recuento jurisprudencial que hemos realizado, es notable, cómo para las resultas de cualquier proceso judicial es de vital importancia la prueba que logre demostrar de manera fehaciente lo que las partes sostienen o afirman; no es suficiente para el patrono únicamente informar al personal de su obligación de laborar un día feriado y fundamentar a través de la simple excepción de la norma que aplica para dicha obligación, sino que además debe esforzarse por recabar la prueba técnica para justificar la aplicación de alguna de las excepciones previstas en los numerales 150 y 151 del Código de Trabajo, dejando claro que ante las justificantes del patrono, el trabajador podrá optar por disfrutar de los días feriados (es decir ignorar la orden del patrono), bajo el riesgo de que el patrono lo sancione y además dicha sanción sea confirmada por estrados judiciales, como es el caso de la jurisprudencia que hemos venido citando, especialmente la resolución más

¹⁰ Ídem, voto número 00478-2017 del 24 de marzo del 2017 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página **12** de **15**

reciente número 00478-2017 del 24 de marzo del 2017 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. O bien puede ocurrir lo contrario, que el trabajador cumpla con la orden de ir a laborar el día feriado y luego decida demandar judicialmente a su patrono, logrando el trabajador ganar el proceso, o sea que los juzgadores consideren que la justificante de excepción del patrono no tenga respaldo jurídico.

Inclusive el trabajador podría acudir a la Inspección de Trabajo de este Ministerio, la cual según las facultades concedidas por la norma, podría considerar (luego de la investigación administrativa) que la justificante del patrono para laborar un día feriado carece de prueba y fundamento legal y por ende llevar al patrono a instancias judiciales (según lo dispuesto en los artículos 396 y siguientes del Código de Trabajo), para que sea el Juzgador en materia laboral quien resuelva mediante sentencia en firme la eventual infracción a las leyes de trabajo.

De todas las citas anteriormente expuestas, se desprende que es perfectamente legal que existan trabajadores a los que se pueda designar a laborar en días feriados, siempre y cuando surja alguno de los supuestos legales establecidos en los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo.

Si el patrono cumple con informar a los trabajadores (lo cual recomendamos que sea por escrito para que le quede como prueba ante un eventual proceso judicial) y además les comunica la explicación del respaldo técnico o justificante para aplicar una de las excepciones de los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo (para lo cual de igual manera le recomendamos se labre la prueba que le respalda), el trabajador estará obligado a laborar el (os) día (s) feriado (s) que el patrono solicite, aclarando que el trabajador podrá justificar su imposibilidad de laborar y será el patrono el que valorará dicha justificante a efecto de tomar la decisión de sancionar o no la ausencia del trabajador.



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página **13** de **15**

Las excepciones para laborar uno o varios días feriados se caracterizan por tener elementos subjetivos que deben ser valorados por las partes, no obstante, como es normal dicha subjetividad en muchos casos generará controversia y descontento entre patrono y obreros, que van a originar demandas en sede judicial por quien se considere afectado, cuyo resultado será incierto, de ahí nuestra reiteración para que el patrono tome las previsiones a partir de lo desarrollado por la jurisprudencia patria sobre este tema particular.

Recapitulando sobre lo antes expuesto, consideramos importante concluir señalando que:

- Como principio general es prohibido para los patronos ocupar a sus trabajadores en días feriados.
- Para dicha regla existen excepciones que permiten a los patronos solicitar a los trabajadores que laboren en días feriados, según lo disponen taxativamente los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo.
- El patrono deberá comunicar por escrito a los trabajadores que deben laborar en uno o varios días feriados, en dicho comunicado deberá explicar la justificante técnica y además el respaldo legal, para lo cual le recomendamos que documente toda la prueba según lo estime pertinente, ya que como hemos expuesto supra, eventualmente esta petición podrá generar controversia con los trabajadores que tendrán el derecho de elevarla la sede judicial a través de una demanda laboral (o bien mediante un proceso administrativo de denuncia ante la Inspección de Trabajo de este Ministerio), como fueron los diferentes casos resueltos por la Sala Segunda de la Corte Suprema que incluimos en este pronunciamiento.
- Si el trabajador no se presenta a laborar y no justifica su ausencia, el patrono podrá sancionarlo e inclusive aplicar la máxima sanción cuando corresponda, como lo es



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página **14** de **15**

el despido sin responsabilidad laboral según lo dispone el artículo 81 inciso g) del Código de Trabajo.¹¹

Para dudas adicionales sobre la temática, cálculos y demás derechos laborales, se informa sobre el servicio de asesoría laboral que tiene habilitado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de salas virtuales de atención, ingresando a un chat en tiempo real. Se detallan las salas según temática y los horarios de atención:

	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación Abierto	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 3:45 pm
	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección Abierto	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m.
	Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Abierto	Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm
	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo Abierto	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm.
	Salarios Mínimos Abierto	Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM

¹¹ ARTICULO 81.- Son causas justas que facultan a 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 consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario. (...)



15 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-063-2024

Página **15** de **15**

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web del Ministerio a saber: www.mtss.go.cr, en la parte inferior derecha se observa una figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace:

<https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Cordialmente,

Fernando Vega Montero

Asesor

Ana Lucía Cordero Ramírez

Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación.

fvm/alcr

Archivo