

CONTRATO Y REGLAMENTO DE TRABAJO

AUTOR: ARTURO AZOFEIFA CÉSPEDES

JUNIO: 2021



San Marcos

Contenido

- Contrato individual de trabajo 2
 - Contrato escrito 2
 - Contrato de duración determinada 3
 - Período de prueba..... 3
 - Regulaciones sobre seguridad laboral 3
- Los contratos laborales en Costa Rica..... 4
- Reglamento de trabajo y mantenimiento el orden en el establecimiento..... 4

Contrato individual de trabajo

Contrato escrito

Un contrato de trabajo existe cuando se dan los siguientes tres elementos: Prestación personal del servicio: Esto significa que el trabajo debe ser realizado única y exclusivamente por la persona trabajadora contratada y no por otra persona. La persona trabajadora siempre será una persona física.

Según el artículo 18 del Código de Trabajo, son tres los elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal, remuneración y subordinación jurídica. La presencia de estos tres elementos presupone la existencia de un contrato y/o relación de trabajo, sin importar la denominación que acordaran las partes.

El contrato laboral es un contrato que una persona suscribe para proporcionar trabajo o servicios bajo la supervisión directa de otra persona y a cambio de una remuneración de cualquier tipo o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que proporciona los servicios y la persona que los recibe.

Los contratos de trabajo pueden ser tanto orales como escritos. Los contratos verbales son proporcionados en algunos casos específicos (mano de obra agrícola, empleo temporal y trabajo a destajo cuando el valor no exceda de cierto límite). Los contratos escritos se proporcionan en la mayoría de los casos. La siguiente información debe estar presente en un contrato de trabajo: nombre completo, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y dirección de las partes, el número de los documentos de identidad, si las partes están obligadas a llevarlos; una descripción exacta de la residencia del trabajador; la duración del contrato o la expresión debe ser a plazo indeterminado, para un trabajo en particular o por un pago único; el momento del día de trabajo y la hora cuando debería pagarse la remuneración; el salario, la modalidad, el lugar y el momento del pago; los lugares donde se proporcionará el servicio o se realizará el trabajo; otros términos acordados por las partes; el lugar y la fecha de celebración del contrato; las firmas de las partes, habiendo dos testigos que puedan reemplazar legítimamente a la persona que no sepa o no pueda leer y escribir.

El contrato laboral se redacta por triplicado, con un ejemplar para cada parte y una tercera copia que el empleador presentará en la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un plazo de quince días desde la celebración, modificación o renovación del contrato. De conformidad con el artículo 6 del Código del Trabajo, todas las órdenes e instrucciones en el lugar

de trabajo deben ser en español, lo que significa que todos los documentos relacionados con el empleo, incluido el contrato de trabajo, deben estar firmados en español.

Fuente: Art. 6 y 18-48 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

Contrato de duración determinada

El derecho laboral costarricense prohíbe la contratación de trabajadores con contrato a plazo fijo para las tareas de carácter permanente. La duración general de los contratos a plazo fijo es de 12 meses. Esta duración es de 60 meses si el trabajo requiere una preparación técnica especial. Un contrato de duración determinada podrá ser renovado si el servicio prestado sigue siendo extraordinario, no se trata de la actividad permanente de la empresa y las razones objetivas (en el momento de la contratación) persisten. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo definido (temporal), tiempo indefinido (permanente) o para realizar alguna tarea específica.

Fuente: Art. 19-20 y 26-27 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

Período de prueba

El período de prueba en Costa Rica es de 3 meses. Se da a entender de lo dispuesto en el Código del Trabajo. Se puede disponer el cese de un contrato a tiempo indefinido en los primeros tres meses sin ninguna obligación de aviso o pago debido a ello. Para los trabajadores domésticos, el período de prueba también es de tres meses.

Fuente: Art. 28-29 del Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, con última enmienda de 2016

Regulaciones sobre seguridad laboral

Código del Trabajo, del 27 de agosto de 1943, modificado por la Ley N ° 8886, de 06 de diciembre 2010 / Labour Code, of 27 August 1943 as amended up to Act No. 8886, of 6 December 2010.

Los contratos laborales en Costa Rica

Existen en Costa Rica varias modalidades de Contratos de Trabajo y nuestra legislación contempla, entre otros, como de mayor importancia, los contratos por tiempo indefinido y los contratos a plazo fijo o por obra determinada.

Los contratos a plazo fijo o por obra determinada se determinan en función de un período previamente estipulado (días, meses, años) o por la realización de una obra. Por su parte, los contratos por tiempo indefinido, como su nombre lo dice, no están sujetos a limitación en el tiempo; por regla general todos los contratos de trabajo son de esa índole y sólo excepcionalmente se puede realizar un contrato a plazo fijo en los términos que señala el artículo 26 del Código de Trabajo.

Aparte de estas dos modalidades de contratación, existen otras que dependen en mayor o menor grado de los contratos a plazo fijo, dentro de los que podemos citar a los contratos temporales, los contratos ocasionales y los eventuales.

Reglamento de trabajo y mantenimiento el orden en el establecimiento

Por Reglamento Interno de Trabajo se entiende aquella normativa de uso interno elaborada por el patrono para regir lo atinente a las relaciones y condiciones laborales en los centros de trabajo, en conformidad con el ordenamiento jurídico laboral vigente y las características propias de cada actividad o industria, que una vez aprobado por las autoridades de trabajo competentes se constituye en una regulación de acatamiento general para la persona empleadora y sus representantes así como para las personas trabajadoras.

Reglamento de trabajo es el elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones y contratos que lo afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado previamente por la Oficina Legal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; será puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir; se imprimirá en caracteres fácilmente legibles y se tendrá constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo.

Las disposiciones anteriores se observarán también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento de trabajo.

El reglamento de trabajo podrá comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen convenientes. Además, contendrá:

- a) las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;
- b) el lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) el lugar, día y hora de pago;
- e) las disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique;
- f) la designación de las personas del establecimiento ante quienes deberán presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general, y la manera de formular unas u otros; y
- g) las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.

Fuentes: Artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo. Y artículo 2 del Reglamento para el Trámite de Revisión y Aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo.



www.usanmarcos.ac.cr

San José, Costa Rica