

2011

# Regulaciones de Trabajo



**Agosto 2011.** Todos los derechos reservados. Los datos aquí presentados se consideran correctos al momento de su publicación. Por favor note que el contenido de este reporte se basa en información recolectada de buena fe, de fuentes públicas y propietarias. De forma tal que el Departamento de Investigación de CINDE no acepta responsabilidad alguna por pérdidas o daños producidos como consecuencia de la utilización de este informe, ya sea en su formato electrónico o impreso.

---

## Regulaciones del Trabajo

La mayor parte de los derechos constitucionales incluidos en la Constitución de Costa Rica son aplicables al empleo, ya que son derechos básicos para todos los individuos.

La ley más importante que es aplicable al empleo es el Código de Trabajo, que establece las normas generales que rigen todas las relaciones de trabajo.

Otras leyes importantes son la Ley de Riesgos del Trabajo Relacionados (Ley N° 6727) y la Ley de Protección al Trabajador (Ley N° 7983), que establece las normas para la administración de planes de jubilación. Los empleadores también deben tener en cuenta las "Disposiciones Administrativas", como los decretos de establecimiento de salarios mínimos (se actualiza cada seis meses).

Estos derechos establecidos en la Constitución, el Código del Trabajo y las disposiciones legales y reglamentarias, tienen por objeto garantizar:

1. La libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización;
2. Derecho a la negociación colectiva;
3. Derecho de huelga;
4. Prohibición del trabajo forzoso;
5. Protección laboral de los jóvenes y niños;
6. Eliminación de la discriminación; y
7. Igualdad de pago para las mujeres y los hombres.

Además de las leyes aplicables en la actualidad y para evitar las posibles lagunas existentes en el mismo, las empresas pueden implementar su propio conjunto de reglas mediante la creación de manuales de políticas internas y precisar algunos temas relevantes. Estas políticas y manuales deben estar registrados y aprobados por el Ministerio de Trabajo. Algunas cuestiones que pueden incluirse en las políticas son: código de conducta, las políticas de salud ocupacional, uso adecuado de los equipos, vestimenta, entre otros.

### **Turnos de trabajo**

El turno de día tiene una duración de 8 horas diarias (ampliable a 10), 48 horas a la semana y puede tener lugar entre las 5:00 am y las 7:00 pm. Es común encontrar entre este tipo de turnos los llamados días acumulativos, que se refieren a la posibilidad que una empresa tiene de distribuir las horas de un día de trabajo (generalmente los sábados) entre los otros 5 días hábiles (de lunes a viernes). Esto es posible siempre y cuando la jornada de trabajo no dure más de 10 horas. En este caso, el contrato de trabajo debe indicar que el sábado es, para todos los efectos legales, una jornada de trabajo, ya que se acumula durante los días de la semana.

El turno Mixto tiene lugar durante el turno de día y el turno de noche, pero no puede ser más de 3,5 horas durante el turno de noche, de ser así, el cambio se convierte en un turno de noche (de acuerdo con el artículo 138 del Código de Trabajo). Normalmente, dura 7 horas diarias y 42 horas a la semana, pero puede ampliarse a 8 horas diarias y 48 a la semana si el trabajo o el lugar de trabajo no son peligrosos o insalubres.

El Turno de Noche dura 6 horas diarias y 36 semanales, y puede tomar lugar entre las 7:00 pm y 5:00 am. No se puede ampliar y su pago tiene que ser la misma que el turno de día o turno mixto a pesar de que es más corto.

Se considera tiempo de trabajo efectivo, el tiempo en que los empleados permanecen bajo las órdenes inmediatas o delegadas o la dirección del empleador. Dos períodos de descanso 10-15 minutos por día de trabajo son habituales. Si la jornada de trabajo es continua y la hora del almuerzo no excede 30 minutos, será considerado como parte del período de trabajo y por lo tanto un descanso retribuido.

Trabajadores administrativos, directores generales, etc. (comúnmente son los trabajadores de cuello blanco) se excluyen de esta limitación de los turnos; sin embargo, no pueden ser obligados a trabajar más de 12 horas al día.

Los empleados tienen el derecho a disfrutar de al menos un día fijo de descanso absoluto durante cada semana, o después de seis días de trabajo continuo. Si el empleado tiene que trabajar ese día se paga doble.

La legislación laboral permite trabajar más allá de la jornada laboral legal, siempre que no exceda de doce horas continuas, salvo en circunstancias muy excepcionales. Los salarios extraordinarios son equivalentes a la tasa correspondiente por hora, más el 50% de dicha tasa. Las horas extraordinarias se utilizan en circunstancias excepcionales, lo que significa que la jornada de trabajo extraordinario, no puede ser un medio para ampliar permanentemente el trabajo del día regular.

Estas normas sólo se aplican a los trabajadores regulares y los empleados administrativos.

## Contratos de Empleo

Los contratos de trabajo son acuerdos privados celebrados entre el empleador y el empleado, los cuales no necesitan ser registrados; con la excepción de los trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos, trabajadores temporales y trabajadores contratados para una tarea específica, dichos contratos de trabajo deben ser ejecutados por escrito. También es conveniente asegurarse de que dichos acuerdos reflejan las condiciones reales y las condiciones de la relación laboral de manera que ninguna de las partes puede probar lo contrario. La Constitución de Costa Rica establece que todos los contratos de trabajo deberán ser escritos en español. Sin embargo, la falta de un contrato escrito no afecta significativamente a ninguna de las partes, ni disminuye los derechos y obligaciones.

## Tiempo de Prueba

En cada contrato de trabajo o relación por tiempo indefinido, habrá un período de prueba de tres meses. La empresa puede decidir no contratar a la persona durante esos tres meses y no incurrir en ninguna responsabilidad que no sea el pago de vacaciones (un día por mes) y el aguinaldo. Después del período de prueba de tres meses, se supone que la empresa ha contratado a la persona y todas las disposiciones del Código de Trabajo en vigor, tanto para la empresa y el empleado.

## Terminación del Empleo

Si el despido de un empleado se debe a una causa justificada, o despido sin responsabilidad laboral, tal y como lo establece el Código de Trabajo, el empleador sólo será responsable del pago de los salarios, vacaciones proporcionales y Aguinaldo. El despido debe estar bien motivado para evitar que el empleado despedido presente algún tipo de queja. Todas las acciones disciplinarias que se quieran tomar contra el trabajador por alguna falta, deben tomarse dentro de los 30 días de la acción.

Los siguientes son "causas justas" para poner fin a una relación empleador-empleado:

- Los actos físicos o morales o la injuria cometida contra otro trabajador o el empleador durante las horas de trabajo y fuera de las horas de trabajo.
- Los actos criminales o daños materiales.
- Hechos que ponen en peligro la seguridad y las condiciones de trabajo.
- Entrega de información confidencial.
- Ausencia injustificada de 2 días consecutivos o tres o más días no consecutivos.
- Desobedecer las instrucciones u órdenes.

En caso de despido sin "causa justa", el empleador debe dar aviso y el despido de pago por despido, proporcional al tiempo total trabajado por el empleado.

Por otra parte, algunas de las razones que justifican a los empleados a renunciar, conservando su derecho a exigir indemnizaciones por despido, son:

- Falta de pago del salario acordado.
- Condiciones de trabajo peligrosas o enfermedades contagiosas en el lugar de trabajo.
- Daño físico o moral o la difamación contra el trabajador por el empleador o sus representantes durante o después de horas de trabajo.
- Daño a las herramientas del trabajador a propósito por el empleador.

A continuación se enumeran una serie de obligaciones financieras que el empleador debe cumplir si el trabajador es despedido sin mediar una "causa justa", o si por dimisión de uno de los motivos expuestos anteriormente:

***Aviso de Terminación Pre (Pre Aviso):*** Antes de que un empleador puede despedir a un empleado sin justa causa, él / ella debe notificar al individuo, de lo contrario, dará lugar a obligaciones adicionales. El importe de la notificación requerida depende de la longitud del tiempo que el empleado ha trabajado para ese empleador. Si el período es superior a tres meses pero menos de seis meses, tiene derecho a una semana de antelación a la rescisión; seis meses a un año: dos semanas de antelación, más de un año: un mes de previo aviso. En lugar de notificación por escrito, el empleador puede pagar al trabajador una suma de dinero equivalente al salario que se habrían obtenido durante el período previo aviso. (Lo mismo es efectivo si el empleado decide irse voluntariamente. En caso de que el aviso previo, no se dé, el mismo plazo se deducirá de las vacaciones y la paga de Navidad).

***Cesantía:*** Si el empleador despide a un empleado sin causa o si el empleado renuncia por una causa imputable al empleador, él / ella tiene derecho a indemnización por despido. Este pago funciona como un sistema integrado de compensación por desempleo. El Código establece que las indemnizaciones deben calcularse de acuerdo con el salario promedio de los últimos seis meses y de acuerdo al período trabajado de la siguiente manera:

- Más de tres meses pero menos de seis meses: 7 días de salario.
- Seis meses a un año: 14 días de salario.
- Más de un año: salario de 20 días por cada año trabajado hasta un máximo de 8 años de trabajo.

**Pago de vacaciones acumuladas:** Cuando un trabajador es despedido, y cuenta con días de vacaciones acumulados, las mismas deben ser pagadas. El monto a pagar, se determina calculando el salario bruto por día y multiplicándolo para la cantidad de días de vacaciones no utilizados.

## Feridos

La siguiente tabla muestra los días festivos en Costa Rica:

Feridos Observados	
1 <sup>ro</sup> Enero	Año Nuevo
11 de Abril	Día de Juan Santamaría
Jueves Santo	Semana Santa
Viernes Santo	Semana Santa
1 <sup>ro</sup> Mayo	Día del Trabajador
25 de Julio	Anexión de Guanacaste
15 de Agosto	Día de la madre
15 de Setiembre	Día de la Independencia
25 de diciembre	Navidad

Fuente: Ministerio de trabajo, 2011.

Si el empleado tiene que trabajar durante un día feriado, el día o la jornada se debe pagar. Por ejemplo, suponiendo que el salario diario del trabajador es de \$20 (sueldo mensual dividido por 30), se le dará un extra de \$ 20 en su salario mensual.

Existen también los feriados de pago no obligatorio (02 de agosto para la Festividad de la Virgen de Los Ángeles y 12 de octubre-Día de la Raza), queda a discreción del patrono si se le da feriado a los empleados o no. Si los empleados reciben su salario

semanal y la empresa no trabaja ese día, el día no se paga, pero si el pago es quincenal o mensual, el día se paga, no importa si ese día se trabajó o no.

## **Vacaciones Pagadas**

El trabajador tiene derecho a un mínimo de dos semanas de vacaciones pagadas por cada 50 semanas de actividad continua con el mismo empleador. Si termina antes de la acumulación de las 50 semanas de trabajo, el empleado tiene derecho a un día de vacaciones por cada mes trabajado. Si un trabajador ha adquirido el derecho a las vacaciones y él o ella deja su trabajo por cualquier causa antes de disfrutar de ellas, se le pagará el importe correspondiente. Este es el único caso en que las vacaciones pueden ser compensadas con dinero.

El empleador tiene la capacidad de cambiar las dos semanas a un sistema escalonado de vacaciones, de acuerdo a las horas trabajadas por el empleado o cualquier otro sistema que resulta en mayores beneficios para los empleados. El empresario establecerá plazos en que el trabajador puede disfrutar de sus vacaciones, pero esto debe hacerse dentro de las quince semanas siguientes, al día en que las cincuenta semanas de servicio continuo se alcanzan.

Los empleados tendrán un periodo de vacaciones ininterrumpido. Eventualmente, puede ser dividido en un máximo de dos períodos, siempre que haya un acuerdo entre las partes. Como regla general, el Código de Trabajo no le permite a los empleados acumular su tiempo de vacaciones, excepto en los casos en que el empleado lleva a cabo tareas técnicas o confidenciales, que hacen difícil su reemplazo.

## **Licencia por Maternidad**

La licencia por maternidad da derecho a la trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en proceso de adopción, a suspender sus labores, un mes antes del parto o adopción y tres meses después. Dicha licencia es cubierta en partes iguales, entre el patrono y la Casa Costarricense del Seguro Social, a razón de 50% cada uno, del salario de la trabajadora. La licencia de maternidad se abona a la misma tasa durante los 4 meses (120 días: 30 días antes del nacimiento o adopción y 90 días después del).

## **Licencia por enfermedad**

En los casos de incapacidades laborales parciales (por ejemplo, enfermedad), la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), previo examen médico, las puede conceder. Durante los primeros 3 días de la enfermedad el empleado recibe la totalidad de su salario, el cual es cubierto en partes iguales por el patrono y la CCSS, a razón de 50% cada uno. A partir del cuarto día de una licencia por maternidad, el patrono recibe únicamente el 60% de su salario, el cual es cubierto en su totalidad por la CCSS, no teniendo el patrono que cancelar suma alguna.

## **Seguro de Riesgo Ocupacional**

Todos los empleadores deben contar con una póliza de seguro del Instituto Nacional de Seguros, con el fin de cubrir el 100% de atención médica a sus trabajadores en caso de riesgo o accidentes ocasionados producto de su trabajo. En caso de ausencia por una lesión o accidente, el Instituto Nacional de Seguros cubre el 60% del salario del trabajador lesionado, sin limitación de tiempo desde el primer día.

## Salarios / Pagos

Los salarios mínimos se ajustan por el Consejo Nacional de Salarios (compuesto por representantes de la fuerza de trabajo, los empleadores y el Gobierno) dos veces al año con base en el índice de inflación. El pago es por periodo de tiempo o de la unidad / trabajo a destajo. La empresa es libre de determinar el método y el calendario de pago. Los obreros se les paga semanalmente o dos veces al mes, los trabajadores de cuello blanco y nacionales, mensual.

## Sistema de Seguridad Social

Una institución pública ("Caja Costarricense de Seguro Social") gestiona un sistema nacional de salud, junto con el Ministerio de Salud.

Las contribuciones de los empleadores y los empleados al sistema nacional de salud son obligatorias y se expresan en porcentajes de los sueldos mensuales. Las contribuciones ascienden a 34,5% de los sueldos pagados por parte de los empleadores y el 9,7% de los salarios recibidos por parte de los empleados.

El sistema incluye dos regímenes que son obligatorios para todos los trabajadores, que son el de enfermedad y maternidad (asistencia médica) y el de discapacidad, vejez y muerte (pensiones obligatorias). El Sistema de Seguridad Social no impide que los empleadores o los empleados de unirse a otra pensión, seguros médicos, o planes de jubilación, ya sean públicos o privados.

## **Aguinaldo**

El aguinaldo es el llamado décimo tercer mes que se paga a trabajadores y funcionarios después de un año de empleo, de 01 de diciembre, al 30 de noviembre. Se paga cada año durante los primeros veinte días de diciembre. Si un empleado no ha trabajado durante un año completo, el bono debe ser pagado proporcionalmente.

## **Lesiones en el trabajo / Seguro de compensación laboral**

El Código de Trabajo establece las pautas para la creación de la salud y las políticas de seguridad. Leyes que cubren la compensación de los trabajadores, las cuales se ampliaron en 1982 y se incorporan al Código del Trabajo.

Como se dijo anteriormente, todos los empleadores deben contar con un seguro, para protegerlos en caso de accidentes laborales. El Instituto Nacional de Seguros (Instituto Nacional de Seguros) es la institución encargada de vender dicha póliza. El empleador también puede ser responsable de contratistas independientes si están bajo su dirección. Si un trabajador se lesiona y el empleador no tiene seguro en caso necesario, el empleador será responsable de todos los gastos incurridos por el trabajador como consecuencia de la lesión. Los inspectores municipales, del Instituto Nacional de Seguros comprueban que todos los empleadores tienen seguro de compensación al trabajador. Estos inspectores certificados pueden cerrar cualquier negocio que viole estas disposiciones.

Una vez que una lesión en el trabajo se produce, el empleador es responsable de presentar un Formulario de Notificación de Lesiones en el Instituto Nacional de Seguros, en los ocho días siguientes al accidente. El trabajador lesionado tiene derecho a solicitar la rehabilitación, incluyendo el reintegro de los gastos médicos en los que incurrió, como resultado de la lesión, así como el pago del 75% de su sueldo.

## Ley de protección al Trabajador

La Ley de Protección al Trabajador, fue promulgada en febrero de 2000, por medio de la cual se estableció una contribución obligatoria de los empleadores del 3% de los sueldos pagados a los empleados. El 50% de esta contribución va a una cuenta individual de pensión obligatoria que cada empleado debe tener con un operador de fondos de pensiones, ya sea público o privado, sujeto a escogencia del trabajador, y el otro 50% restante se destina a una cuenta de capitalización individual obligatoria que cada empleado debe tener. Las sumas transferidas por los empleadores a las cuentas de capitalización individual, pueden ser desembolsadas a favor del trabajador, en caso que la relación del trabajador cese, independientemente de la causa de la terminación.

## Mano de obra extranjera

Un persona migrante en territorio costarricense, siempre y cuando cuente con las visas autorizaciones. La Dirección General de Migración y Extranjería, es la entidad encargada de dar las visas de trabajo, la cual cuenta con un sistema acelerado que facilita los procedimientos de las empresas para contratar personal extranjero.