

GUÍA BÁSICA PARA EL EMPRESARIO SOBRE EL DERECHO LABORAL COSTARRICENSE¹



**C Á M A R A
DE COMERCIO
DE COSTA RICA**

Activos desde 1915

¹ La presente guía es de carácter informativo. Se utilizó la información disponible y vigente a la fecha de su elaboración, por lo que el usuario deberá verificar que la información se encuentre actualizada al momento de hacer uso de la misma. La Cámara de Comercio de Costa Rica ofrece esta información como guía básica, por lo que no se responsabiliza por el uso o interpretación que se dé a la guía. Se recomienda siempre consultar cada caso en particular a un profesional especialista en derecho laboral.

La Cámara de Comercio de Costa Rica, por medio del departamento de asesoría técnica, pone a disposición de sus Asociados y público en general la siguiente **Guía Básica**, en la cual se explica de una manera sintetizada la regulación laboral de mayor relevancia para los patronos en Costa Rica. La siguiente Guía es de carácter informativo y de ninguna manera sustituye el asesoramiento por parte de un profesional en derecho laboral.

EL PATRONO, SU REPRESENTANTE Y EL TRABAJADOR

Patrono: Es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

Representante: Es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo. Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.

Trabajador: Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o **implícito**, verbal o escrito, individual o colectivo.

SUSTITUCIÓN DE PATRONO

La sustitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, **nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses (6)**. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.

CONTRATO DE TRABAJO

La legislación costarricense permite realizar contratos de trabajo verbales (casos excepcionales) y escritos; para ello existen una serie de disposiciones a considerar:

1. Contrato verbal

El contrato de trabajo podrá ser verbal **únicamente** cuando se refiera:

- A las labores propiamente agrícolas o ganaderas. Esta excepción no comprende a las labores industriales que se realicen en el campo;
- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de **noventa días**. En este caso el patrono queda obligado a expedir cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días trabajados y de la retribución percibida.

2. Contrato escrito

En los demás casos el contrato de trabajo deberá extenderse por escrito y contendrá al menos la siguiente información:

- Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;
- El número de sus documentos de identidad;
- La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente;

- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;
- La jornada de trabajo (diurna, nocturna o mixta) y el horario en que debe prestarse el trabajo;
- La descripción del cargo o trabajo a desempeñar.
- El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera; y la forma, período y lugar del pago. En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo;
- El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra;
- Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
- El lugar y fecha de la celebración del contrato; y
- Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo.

3. Por tiempo definido

El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.

El contrato por tiempo determinado no puede estipularse por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años.

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono.

4. Por tiempo indefinido

El contrato de trabajo indefinido es aquel que tiene por objeto la prestación de un trabajo retribuido por tiempo indefinido.

SALARIO

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, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuando las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

Todo trabajador tiene derecho a devengar al menos el salario mínimo que cubra sus necesidades básicas y las de su familia, el cual se fijará **periódicamente mediante decreto ejecutivo** que se publica de forma semestral.

Es obligación del patrono incrementar semestralmente el salario de sus trabajadores **sólo si éstos perciben el mínimo de ley (para que se iguale al aumento decretado) o si existe convenio entre las partes**. Caso contrario, si el trabajador recibe de salario una suma mayor al mínimo fijado, el patrono no está obligado a

incrementarle.

CARGAS SOCIALES

Los patronos al pagar el salario a sus trabajadores, les deducirán las cuotas que éstos deban satisfacer correspondiente a las cargas sociales establecidas por ley, todo de conformidad con el artículo 30º de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y el artículo 95º del Código de Trabajo, y entregarán a la CCSS el monto de las mismas, en el tiempo y forma que determine la institución.

Pasada la fecha máxima de pago, el patrono deberá cancelar los intereses y recargos que señala el Reglamento del Seguro de Salud.

El patrono que no cumpla con esta obligación responderá personalmente por el pago de dichas cuotas. En caso de traspaso o arrendamiento de una empresa de cualquier índole, el adquiriente o arrendatario responderá solidariamente con el transmitente o arrendante, por el pago de las cuotas obreras o patronales que se deban a la CCSS en el momento del traspaso o arrendamiento.

Cualquier dato falso u omisión que se consigne en las planillas o en las tarjetas provisionales de comprobación de derechos, que induzca a la Caja a otorgar prestaciones a personas que no tengan derecho a ellas, hará incurrir a los patronos en la obligación de pagar esas prestaciones, además de la imposición de las sanciones establecidas en la sección VI de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Actualmente las cargas sociales se componen de los siguientes porcentajes y rubros, correspondientes al patrono y al trabajador:

CARGAS SOCIALES RECAUDADAS POR LA CCSS MEDIANTE COBRO DE PLANILLA		
COTIZACIONES	PATRONO (%)	TRABAJADOR (%)
REGÍMENES QUE ADMINISTRA LA CCSS		
Seguro Enfermedad y Maternidad	9.25	5.50
Seguro Invalidez, Vejez y Muerte	5.08	2.84
Total	14.33	8.34
OTRAS INSTITUCIONES		
Banco Popular y de Desarrollo Comunal ³	0.50	1.00
Fondo de Asignaciones Familiares	5.00	-
Instituto Mixto de Ayuda Social	0.50	-
Instituto Nacional de Aprendizaje ⁴	0.50	-
Fondo de Capitalización Laboral ⁵	3.00	-
Fondo de Pensiones Complementarias ⁶	1.50	-
Totales	26.33	9.34

HORAS EXTRA

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites establecidos para cada horario pactado dentro de la jornada laboral, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios 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

GUÍA BÁSICA DE REGULACIÓN LABORAL EN COSTA RICA

CÁMARA DE COMERCIO DE COSTA RICA

trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria. Es necesario tener presente que las horas extra **tienen carácter excepcional y son temporales**. No existen las horas extras “fijas”; aplican las reglas de buena fe y el aviso previo; y son obligatorias para el trabajador salvo por razones que justifiquen la negativa

AGUINALDO

- 1) Es un “*sueldo adicional*” que debe pagar todo patrono, dentro de los **primeros veinte días del mes de diciembre** de cada año a sus trabajadores, independientemente de la modalidad de contratación. Todos los trabajadores sin excepción alguna tienen este derecho.
- 2) El monto correspondiente al aguinaldo de cada trabajador se obtiene al realizar el siguiente cálculo: Se deben sumar todos los salarios ordinarios y extraordinarios, devengados por el trabajador desde el mes de diciembre del año anterior y hasta el mes de noviembre del año en que corresponde realizar el pago; el resultado de esta sumatoria se deberá dividir entre doce; el resultado corresponde al monto que se debe cancelar por concepto de aguinaldo.
- 3) Para calcularlo se debe incluir el salario recibido por las “horas ordinarias” laboradas y las “horas extraordinarias”, así como cualquier otro pago salarial adicional que se haya realizado en el período (comisiones). También debe tomarse en cuenta el “salario en especie”, el cual tendrá el valor que le hayan dado las partes y, si éstas no han determinado ese valor en el contrato de trabajo, el salario en especie se estimará equivalente al cincuenta por ciento de lo que reciba en dinero efectivo el trabajador.
- 4) Al aguinaldo es prohibido aplicarle rebajos por cargas sociales y de cualquier otro tipo; así también, estará exento del pago del impuesto sobre la renta. Únicamente se podrá rebajar la suma correspondiente a **pensión alimentaria** ordenada por un juez, previo decreto de embargo salarial notificado al patrono.

JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

La jornada es un elemento esencial del contrato de trabajo, por lo que no puede ser modificada o alterada de manera unilateral por parte del patrono.

Tipo de Jornada	Tiempo comprendido	Duración diaria	Duración semanal	¿Se puede extender la duración diaria?
Diurna	5 am a 7pm (19 horas)	8 horas	48 horas	Si hasta 10 horas
Nocturna	7pm (19 horas) a 5 am	6 horas	36 horas	No
Mixta	Comienza en una jornada y termina en otra	7 horas	42 horas	Si hasta 8 horas

El horario por otra parte se incorpora dentro de una jornada específica. El horario puede ser modificado por el patrono siempre que así se estipule al momento de la contratación en el contrato de trabajo y así lo acepte el trabajador. Todas las variaciones al horario de trabajo dentro de la jornada laboral, deben ser comunicadas al trabajador con un plazo de antelación prudencial y no deben causarle un perjuicio objetivo.

DESCANSO

El descanso es el tiempo de trabajo efectivo en que el trabajador permanece 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.”

De igual forma, todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto (24 horas completas) después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo.

Si por alguna razón excepcional el trabajador debe laborar en su día de descanso, la remuneración deberá realizarse de la siguiente manera según el artículo 152 del Código de Trabajo:

- **Tiempo y medio**: labores no 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 social**
- **Doble** todos los demás casos.

FERIADOS

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 septiembre;
- 25 de diciembre.

Se considerarán días feriados, pero su **pago no será obligatorio**:

- el 2 de agosto;
- el 12 de octubre.

Cuando el 12 de octubre sea martes, miércoles, jueves o viernes, el patrono deberá disponer que ese día se trabaje y el disfrute se traslade al lunes siguiente. 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.

Como excepción a esta regla, las empresas del sector **comercio** y todas las demás que paguen a sus trabajadores los salarios de manera **quincenal o mensual**, deberán pagar **todos los feriados del año**, incluidos los de pago **no** obligatorio. Por consiguiente, **en estos casos**, si un trabajador labora el 2 de agosto o el 12 de octubre, se le debe computar un pago adicional diario (pago doble) en el salario, y si no lo trabaja recibirá un pago sencillo (el día) de salario por ese día.

VACACIONES

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo **mínimo son dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas** al servicio de un mismo patrono, o la cantidad proporcional que corresponda si ha laborado un tiempo inferior a cincuenta semanas (un día por cada mes laborado).

REGLAMENTOS INTERNOS

Reglamento de trabajo: es el elaborado por el patrono de acuerdo con las Leyes, decretos, convenciones y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a las 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, de relaciones internacionales del Ministerio de Trabajo y de 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 otras; y
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.

Se aclara que no es una obligación legal para los patronos contar con un reglamento interno de trabajo; pues las disposiciones generales contenidas en la legislación laboral vigente, resultan suficientes para la buena marcha de la relación laboral. No obstante, en caso de que el patrono desee precisar más las reglas internas de la empresa y algunas otras de orden disciplinario, deberá cumplir con la normativa aplicable emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y someter dicho reglamento a la autorización previamente señalada.

PROHIBICIONES

Queda absolutamente prohibido a los:

Patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores a que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;

- c) Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- d) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea a título de indemnización, garantía o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- e) Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo;
- f) Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la Ley. La sanción en este caso será la que determina el artículo 154 del Código de Policía;
- g) Dirigir los trabajadores en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
- h) Omitir, en tratándose de fincas rurales, el plazo de que habla el artículo 691, párrafo final, del Código de Procedimientos Civiles, en caso de desalojamiento por cesación del contrato de trabajo u otro motivo;
- i) Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la Ley.

Trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;
- b) Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral o contraria a las instituciones democráticas de país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados; y
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las Leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzo cortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) La infracción de estas prohibiciones se sancionará únicamente en la forma prevista por el inciso i) del artículo 81, salvo el último caso en que también se impondrá la pena a que se refiere el artículo 154 del Código de Policía.

DISCRIMINACIÓN

La legislación laboral costarricense prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. Es prohibido en C.R. el despido de los trabajadores por las razones señaladas

Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual deben gozar de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

También es prohibido a los patronos discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador para un puesto. Todas las personas, sin discriminación alguna, gozan de las mismas oportunidades para obtener empleo y deben ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por el patrono o que estén establecidos mediante ley o reglamento.

Según nuestra ley, a los patronos a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas por la sentencia de reinstalación.

Es importante recalcar que todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento,

selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos señalados, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 del Código de Trabajo (causal de despido sin responsabilidad). El patrono es solidario responsable por la inobservancia de la ley por parte de sus propios trabajadores.

TRABAJADORA EMBARAZADA Y PERÍODO DE LACTANCIA

Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o en periodo de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo.

En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al patrono, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social.

La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto, y los tres meses posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado.

INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD Y POR RIESGOS DEL TRABAJO

Sobre el aseguramiento del trabajador ante la CCSS y el INS:

Todo patrono desde el inicio de la relación laboral, debe reportar ante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) al trabajador. Adicionalmente, desde el momento que el trabajador inicie labores en una empresa, el patrono está obligado a asegurarlo contra riesgos del trabajo por alguna entidad aseguradora autorizada en el país. Actualmente sólo el Instituto Nacional de Seguros (INS) ofrece este seguro.

Los patronos deben inscribirse como tales ante la CCSS en los primeros ocho días hábiles posteriores al inicio de la actividad o la adquisición de la empresa o negocio. También deben comunicar la venta o el arrendamiento del negocio, e indicar en las planillas la suspensión temporal o definitiva de los contratos de trabajo o la terminación de la actividad; y otorgar permiso a sus trabajadores, para que puedan recibir las prestaciones a que se refiere el Reglamento del Seguro de Salud.

Pago de Incapacidades:

En aplicación del artículo 35 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, durante los primeros **tres días** de incapacidad el trabajador no recibe subsidio económico, por ello en aplicación del artículo 79 del Código de Trabajo, le corresponde al patrono pagar el 50% del salario durante los primeros 3 días de incapacidad. A partir del cuarto día de incapacidad, será la Caja Costarricense del Seguro Social la obligada al pago de la incapacidad del trabajador, por lo que el patrono queda librado de dicho deber, a menos que se hubiere obligado a ello por costumbre, convención colectiva u otro tipo de acuerdo.

Si el trabajador vuelve a incapacitarse dentro del mismo mes, la Caja Costarricense del Seguro Social reconocerá el subsidio desde del primer día de la nueva incapacidad.

Si la incapacidad es extendida por el Instituto Nacional de Seguros, dado que este cubre el subsidio desde el primer día, el patrono no tendría obligación de reconocer subsidio alguno.

Es importante tener presente que, para los supuestos antes mencionados, el trabajador debe entregar al patrono dentro de los dos días siguientes a su incapacidad, los comprobantes de la CCSS. Salvo que por fuerza mayor y por la condición de salud del trabajador, éste no pueda presentarse ante el patrono a entregar el

comprobante; no obstante, estará obligado a entregarlo a la brevedad posible (éste es un supuesto excepcional).

Por otra parte, si la incapacidad es extendida por médico particular (no por medio de la CCSS), la única obligación del patrono es la de darle la licencia al trabajador durante los días que permanezca incapacitado, pero no tiene obligación de reconocer subsidio. Salvo que la política o reglamento interno de la empresa establezca otro procedimiento.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La terminación de los contratos se puede dar por diversas razones:

1. **Despido:**

- **Despido sin responsabilidad patronal:** En cuyo caso se debe pagar al trabajador sólo las vacaciones y el aguinaldo en proporción. Las causales justas de este despido están establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo.
- **Despido con responsabilidad patronal:** En cuyo caso además de las vacaciones y aguinaldo proporcionales, el trabajador tiene derecho al pago de **preaviso y cesantía**.

2. **Renuncia:** Cuando el trabajador decide renunciar se le debe de pagar las vacaciones y el aguinaldo proporcional.

3. **Ruptura unilateral del contrato:** Puede ocurrir cuando el empleador incumple sus obligaciones laborales, entonces el trabajador puede dar por rota la relación laboral con responsabilidad del patrono.

4. **Extinción de la relación laboral:**

- **Contratos por tiempo definido:** Su duración se encuentra previamente establecido.
- **Contrato por obra determinada:** Una vez que se termina la obra contratada, la relación se extingue.

En caso de despido **sin responsabilidad patronal**, el patrono sólo puede alegar como hechos justificantes de la destitución, los indicados en la carta de despido entregada al trabajador, de la forma prevista en el artículo 35 del Código de Trabajo.

Se podrá justificar la falta de la entrega de la carta y alegar las conductas atribuidas como causa del despido sin responsabilidad, si al mismo tiempo se comprueba haber entregado copia del documento a la oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la forma y los términos indicados en el artículo 35 señalado.

CARTA DE TERMINACIÓN

A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado que exprese:

- a) La fecha de su entrada y de su salida.
- b) La clase de trabajo ejecutado.

Si el trabajador o trabajadora lo desea, el certificado determinará también:

- c) La manera como trabajó.
- d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato.

Si la expiración del contrato obedece a destitución **por falta atribuida a la persona trabajadora**, la entrega de la carta de despido **será obligatoria**; en ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, **el hecho o los hechos en que se funda el despido**. La entrega se hará personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad y, si

esta no existe, se entregará o enviará a la oficina más cercana de ese Ministerio por correo certificado, lo cual deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido. Los hechos causales señalados en la carta de despido **serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención.**

PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTÍA

Preaviso: 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** (3) ni mayor de **seis meses** (6), con un mínimo de **una semana** (1) de anticipación.
- b) Después de un trabajo continuo que exceda de **seis meses** (6) y no sea mayor de **un año** (1), con un mínimo de **quince días** (15) de anticipación; y
- c) Después de **un año** (1) de trabajo continuo con un mínimo de **un mes** (1) 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 partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

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

Auxilio de Cesantía: Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o alguna de las causas previstas en el artículo 83 del código de trabajo 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 (8) de relación laboral;

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

Última actualización: Enero 2017.