

CÓDIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA

Actualizado con la:



Contenido

TÍTULO PRIMERO Disposiciones Generales	1
CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales	1
TÍTULO SEGUNDO De los Contratos y de las Convenciones de Trabajo.....	3
CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales y del contrato individual de trabajo	3
CAPÍTULO SEGUNDO De los contratos colectivos de trabajo.....	13
CAPÍTULO TERCERO De las convenciones colectivas de trabajo	14
SECCIÓN I. Disposiciones generales y de las convenciones colectivas en empresa o en centro de producción determinado	14
SECCIÓN II De las convenciones colectivas de industria, de actividad económica o de región determinada	17
CAPÍTULO CUARTO De los reglamentos interiores de trabajo.....	19
CAPÍTULO QUINTO De las obligaciones de los patronos y de los trabajadores.....	20
CAPÍTULO SEXTO De la suspensión y de la terminación de los contratos de trabajo....	24
CAPÍTULO SÉTIMO Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad.....	31
CAPÍTULO OCTAVO Trabajo doméstico remunerado.....	35
CAPÍTULO NOVENO De los trabajadores a domicilio	38
CAPÍTULO DÉCIMO Del trabajo de los aprendices.....	39
CAPÍTULO UNDÉCIMO Del trabajo en el mar y en las vías navegables.....	39
TÍTULO TERCERO De jornadas, de los descansos y de los salarios.....	43
CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales	43
CAPÍTULO SEGUNDO De la jornada de trabajo	43
CAPÍTULO TERCERO De los días feriados, de los descansos semanales y de las vacaciones obligatorias.....	45
SECCIÓN I De los días feriados y de los descansos semanales.....	45
SECCIÓN II De las vacaciones anuales	49
CAPÍTULO CUARTO Del salario y de las medidas que lo protegen.....	51
CAPÍTULO QUINTO Del salario mínimo.....	54
TÍTULO CUARTO De la protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo.....	55
CAPÍTULO PRIMERO.....	55
CAPÍTULO SEGUNDO	58
CAPÍTULO TERCERO.....	62
CAPÍTULO CUARTO	64
CAPÍTULO QUINTO	65
CAPÍTULO SEXTO	95
CAPÍTULO SÉTIMO	110

CÓDIGO DE TRABAJO

CAPÍTULO OCTAVO	112
CAPÍTULO NOVENO.....	120
CAPÍTULO DÉCIMO	122
CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO	124
TÍTULO QUINTO De las Organizaciones Sociales	126
CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales.....	126
CAPÍTULO SEGUNDO De los Sindicatos.....	127
CAPÍTULO TERCERO De la protección de los derechos sindicales	135
TÍTULO SEXTO Medidas de Presión.....	137
CAPÍTULO PRIMERO Huelgas legales e ilegales	137
CAPÍTULO SEGUNDO Paros legales e ilegales	148
CAPÍTULO TERCERO Disposiciones comunes	149
TÍTULO SÉTIMO Infracciones a las Leyes de Trabajo y sus sanciones	150
TÍTULO OCTAVO Prohibición de Discriminar	152
TÍTULO NOVENO Prescripciones y caducidad de las sanciones disciplinarias impuestas en procedimiento escrito	154
TÍTULO DÉCIMO Jurisdicción Especial de Trabajo	157
CAPÍTULO PRIMERO Organización, extensión y límites de la jurisdicción de trabajo..	157
SECCIÓN I Disposiciones generales	157
SECCIÓN II Organización y funcionamiento.....	160
SECCIÓN III Competencia.....	160
CAPÍTULO SEGUNDO Partes del proceso	166
SECCIÓN I Capacidad y representación de las partes.....	167
SECCIÓN II Beneficio de justicia gratuita	169
CAPÍTULO TERCERO Solución alterna de conflictos	170
CAPÍTULO CUARTO Actuaciones previas a la actividad jurisdiccional.....	171
SECCIÓN I Solución alterna previa	171
SECCIÓN II Agotamiento de la vía administrativa	172
CAPÍTULO QUINTO Actividad procesal	173
SECCIÓN I Disposiciones varias	173
SECCIÓN II Actividad defectuosa, saneamiento y régimen de nulidades	176
SECCIÓN III Régimen probatorio	179
SECCIÓN IV Acumulación de pretensiones y fuero de atracción	183
SECCIÓN V Procedimientos cautelares y anticipados	184
CAPÍTULO SEXTO Procedimiento ordinario	186
SECCIÓN I Pretensiones, traslado y excepciones.....	186
SECCIÓN II Sentencia anticipada.....	191

CÓDIGO DE TRABAJO

SECCIÓN III Audiencias	193
SECCIÓN IV Convocatoria a audiencias y reglas aplicables a esos actos.....	198
SECCIÓN V Reglas especiales aplicables a las pretensiones sobre seguridad social..	204
CAPÍTULO SÉTIMO Procesos especiales.....	206
SECCIÓN I Procesos de menor cuantía	206
SECCIÓN II Protección en fueros especiales y tutela del debido proceso	206
SECCIÓN III Distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas.....	210
SECCIÓN IV Autorizaciones.....	212
SECCIÓN V Procedimiento para la restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo y reinstalación de origen legal.....	213
CAPÍTULO OCTAVO La sentencia: formalidades, repercusiones económicas y efectos	214
SECCIÓN I Formalidades de la sentencia	214
SECCIÓN II Costas.....	215
SECCIÓN III Intereses, adecuación y salarios caídos	217
SECCIÓN IV Efectos	218
CAPÍTULO NOVENO Disposiciones sobre las formas anormales de la terminación del proceso.....	218
CAPÍTULO DÉCIMO Procedimiento de ejecución	219
CAPÍTULO UNDÉCIMO Corrección y medios de impugnación de las resoluciones	223
SECCIÓN I Adición, aclaración y correcciones.....	223
SECCIÓN II Medios de impugnación y oportunidad para alegarlos.....	223
SECCIÓN III Formalidades y trámite de los recursos de apelación y casación	227
SECCIÓN IV Recurso de casación en interés del ordenamiento jurídico	230
SECCIÓN V Revisión.....	231
CAPÍTULO DUODÉCIMO Solución de los conflictos jurídicos, individuales o colectivos mediante árbitros especializados	231
CAPÍTULO DECIMOTERCERO Solución de los conflictos colectivos de carácter económico y social y del procedimiento de conciliación y arbitraje.....	236
SECCIÓN I Medios de solución	236
SECCIÓN II Arreglo directo.....	236
SECCIÓN III Procedimiento de conciliación.....	237
SECCIÓN IV Procedimiento de arbitraje.....	242
SECCIÓN V Procedimiento en el caso de iniciativas de convención colectiva fracasadas.....	245
SECCIÓN VI Disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y de arbitraje	246
CAPÍTULO DECIMOCUARTO Calificación de los movimientos huelguísticos y de paro.....	249

CÓDIGO DE TRABAJO

CAPÍTULO DECIMOQUINTO Juzgamiento de las infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social.....	254
TÍTULO UNDÉCIMO Régimen Laboral de los Servidores del Estado y de sus Instituciones ..	259
CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales.....	259
CAPÍTULO SEGUNDO Solución de los conflictos económicos y sociales y de las convenciones colectivas en el sector público.....	262
SECCIÓN I Ámbito subjetivo y objetivo.....	262
SECCIÓN II Requisitos de validez.....	265
CAPÍTULO TERCERO Negociación colectiva en el sector público	266
SECCIÓN I Legitimación para negociar.....	266
SECCIÓN II Procedimiento negocial.....	268
CAPÍTULO CUARTO Conciliación, arbitraje y huelga en el sector público.....	270
CAPÍTULO QUINTO Efectos de las convenciones colectivas en el sector público.....	271
TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DISPOSICIONES FINALES	273
CAPÍTULO ÚNICO Disposiciones finales	273
SECCIÓN I Disposiciones derogatorias.....	273
SECCIÓN Disposiciones transitorias	274
DISPOSICIONES TRANSITORIAS DE LA LEY No. 9343, REFORMA PROCESAL LABORAL	276

CÓDIGO DE TRABAJO

- a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga, y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b) Por las causas expresamente estipuladas en él, y
- c) Por mutuo consentimiento.

CAPÍTULO SÉTIMO

Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad

ARTÍCULO 87.- Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstas hará en el reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tomará en cuenta las disposiciones del artículo 199. También deberá consultar, con las organizaciones de trabajadores y de empleados interesados y con las asociaciones representativas de mujeres, la forma y condiciones del desempeño del trabajo de las mujeres, en aquellas actividades que pudieran serles perjudiciales debido a su particular peligrosidad, insalubridad o dureza.

Sin perjuicio de otras sanciones e indemnizaciones legales, cuando les ocurriere un accidente o enfermedad a las personas de que habla el párrafo anterior, y se comprobare que tiene su causa en la ejecución de las mencionadas labores prohibidas, el patrono culpable deberá satisfacerle al accidentado o enfermo una cantidad equivalente al importe de tres meses de salario.

(Así reformado por el artículo 32, de la Ley No. 7142 de 8 de marzo de 1990.)

ARTÍCULO 88.- Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno de las personas menores de dieciocho años y el diurno de estas en hosterías, clubes, cantinas, bares y en todos los expendios de bebidas con contenido alcohólico de consumo inmediato.

A dichos trabajos prohibidos se les aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 87 del presente Código. A los efectos del presente artículo se considerará período nocturno el comprendido entre las diecinueve horas y las siete horas del día siguiente, según lo establecido en el artículo 95 de la Ley N.º 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998.

(Así reformado por la Ley No. 9758 del 29 de octubre del 2019)

ARTÍCULO 89.- Igualmente queda prohibido:

- a) El trabajo durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales para los mayores de quince años y menores de dieciocho;
- b) El trabajo durante más de cinco horas diarias y treinta semanales para los menores de quince años y mayores de doce;

CÓDIGO DE TRABAJO

c) El trabajo de los menores de doce años, y

d) En general, la ocupación de menores comprendidos en la edad escolar que no hayan completado, o cuyo trabajo no les permita completar, la instrucción obligatoria.

No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los mayores de doce y menores de dieciocho años, dentro de las limitaciones que establece el Capítulo Segundo del Título Tercero y siempre que en cada caso se cumplan las disposiciones del artículo 91, incisos b) y c).

ARTÍCULO 90.- Las prohibiciones anteriores comprenderán asimismo los siguientes casos:

a) El ejercicio por cuenta propia o ajena de un oficio que se practique en las calles o sitios públicos, siempre que lo haga un varón menor de quince años o una mujer soltera menor de dieciocho.

b) El trabajo de menores de quince años en la venta de objetos en teatros y establecimientos análogos, o para que figuren como actores o de alguna otra manera en representaciones públicas, que tengan lugar en casas de diversión de cualquier género, estaciones radiodifusoras o teatros, con excepción de las que se verifiquen en fiestas escolares, veladas de beneficencia o reuniones dedicadas al culto religioso.

ARTÍCULO 91.- El Patronato Nacional de la Infancia, sus respectivas Juntas Provinciales de Protección a la Infancia o sus representantes autorizados pueden otorgar, en casos muy calificados, autorizaciones escritas especiales para permitir el trabajo nocturno de los menores que hayan cumplido dieciséis años, a los efectos del aprendizaje o de la formación profesional, en aquellas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

(Así reformado por el artículo 1, de la Ley No. 5313 del 14 de agosto de 1973.)

ARTÍCULO 92.- En las escuelas industriales y reformatorios el trabajo debe ser proporcionado a las fuerzas físicas y mentales de los alumnos, a sus aptitudes, gustos e inclinaciones.

Se harán acreedores a las sanciones legales que correspondan los directores que permitan en estos establecimientos el trabajo los domingos y demás días feriados.

ARTÍCULO 93.- Todo patrono que ocupe los servicios de menores de dieciocho años llevará un registro en que conste:

a) La edad. Para este efecto, y el del trabajo de menores en general, el Registro del Estado Civil expedirá libres de derecho fiscales las certificaciones que se le pidan;

b) El nombre y apellidos y los de sus padres o encargados, si los tuvieren;

c) La residencia;

CÓDIGO DE TRABAJO

- d) La clase de trabajo a que se dedican;
- e) La especificación del número de horas que trabajan;
- f) El salario que perciben, y
- g) La constancia de que han cumplido los requisitos de la Ley General de Educación Común y, en su caso, lo dispuesto en el artículo 91.

ARTÍCULO 94.- Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período 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. 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 empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

(Así reformado por el artículo 32, de la Ley No. 7142 del 8 de marzo de 1990.)

ARTÍCULO 94 bis.- La trabajadora embarazada o en período de lactancia, que fuera despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el título décimo de este Código.

La trabajadora podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de parto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia tendrá derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

(Así modificado mediante Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016, publicado en el Alcance 6, a La Gaceta N° 16 de 25 de enero del 2016).

ARTÍCULO 95.- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.

Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el "Riesgo de Maternidad". Esta remuneración deberá

CÓDIGO DE TRABAJO

computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley a cargo del patrono, deberán ser cancelados por él en su totalidad.

La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación. En casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el juzgado de familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción.

La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada sólo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este Código, el patrono acusará recibo del certificado.

Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir ese certificado.

(Así reformado por el artículo 1, de la Ley No.7621 del 5 de setiembre de 1996.)

ARTÍCULO 96.- Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos, a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

(Así reformado por el artículo 1, de la Ley No.25 del 17 de noviembre de 1944.)

Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses.

CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 97.- Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.

El patrono se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo anterior, para el efecto de su remuneración.

ARTÍCULO 98.- Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones a que se refiere el artículo 96 se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores.

Cuando el trabajo se pague por unidad de obra, por tarea o a destajo, el valor del lapso destinado al descanso pre y post-natal se fijará de acuerdo con el salario devengado durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores; y el valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

ARTÍCULO 99.- El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora: podrá suspenderse si la autoridad administrativa de trabajo comprueba a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

ARTÍCULO 100.- Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamanten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo.

(El nombre de la oficina fue reformado por la Ley No.3372 del 6 agosto de 1964).

CAPÍTULO OCTAVO

Trabajo doméstico remunerado

(Modificado este capítulo mediante la Ley No. 8726 de 02 de julio 2009, publicado en La Gaceta No 143 del de 24 de julio del 2009.)

ARTÍCULO 101.- Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores