

Contrato de Trabajo

¿CUÁNDO EXISTE UN CONTRATO DE TRABAJO?

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.

Salario o remuneración: Es la suma de dinero que recibe la persona trabajadora de parte de la persona empleadora, a cambio del trabajo que realiza y;

Subordinación: Es la situación en que se encuentra la persona trabajadora en relación con la persona empleadora (física o jurídica) que recibe los servicios y paga por ellos.

La persona empleadora tiene un poder general de dirección en todo lo relacionado con el trabajo y la empresa, tomando en cuenta las aptitudes, fuerzas, estado y condición de la persona trabajadora.

Esta subordinación le permite la persona empleadora tener poder de mando para girar instrucciones, órdenes y circulares en cuanto a modo, tiempo y lugar de trabajo, dentro de los límites de la ley y con base en la buena fe, sin que ello le permita abusar de este poder y modificar las condiciones principales del contrato de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora, como la jornada, el salario, la jerarquía, etc.

La persona trabajadora, por su parte, está obligado a acatar las órdenes de la persona empleadora, y si no lo hace, se puede ver expuesto a las sanciones que corresponda, según la gravedad de la falta cometida.

¿EXISTE DIFERENCIA ENTRE UN CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES Y UN CONTRATO DE TRABAJO?

Existe una gran diferencia y es determinada por los tres elementos del contrato de trabajo, especialmente la “subordinación”. Sólo cuando existen esos tres elementos se puede decir que hay contrato de trabajo. Especialmente se debe analizar si hay subordinación de la persona trabajadora respecto a la persona empleadora, o sea si éste le da órdenes, le indica la forma de hacer el trabajo, si le puede aplicar sanciones, etc. Pero si la persona trabajadora cumple con prestar un servicio a la hora y de la forma que desee, sin estar sujeto a sanciones disciplinarias, si los errores cometidos corren por su cuenta, entonces es un contrato por servicios profesionales, y no hay contrato de trabajo. Cada caso concreto debe analizarse por separado para poder determinar la presencia de los elementos del contrato de trabajo.

¿LA PERSONA TRABAJADORA QUE FIRMA UN CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES, PUEDE RECLAMAR DERECHOS LABORALES?

En estos casos, debe analizarse cada caso concreto. Rige el principio de contrato de realidad, según el cual, aunque la persona trabajadora haya firmado un contrato por servicios profesionales si se encuentran presentes los tres elementos del contrato de trabajo, aquél contrato firmado no tiene validez, y la persona

trabajadora podrá reclamar sus derechos laborales porque son irrenunciables, y cualquier renuncia que se haga a esos derechos es absolutamente nula.

¿CÓMO SE CLASIFICAN LOS CONTRATOS DE TRABAJO?

El contrato de trabajo puede clasificarse según diversos criterios o factores. Si el contrato afecta a una sola persona trabajadora se llama contrato individual; pero si la contratación involucra a varias personas trabajadores se denomina contrato colectivo de trabajo.

La clasificación más importante en la práctica es la que se hace según la duración del contrato de trabajo:

1. Contratos por tiempo definido:

- a. Contratos a plazo fijo, por tener un plazo de terminación fijado de antemano; y
- b. Contratos por obra determinada, porque los servicios se contratan para la realización de una obra específica.

2. Contratos por tiempo indefinido o indeterminado.

¿QUÉ ES UN CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DEFINIDO?

Se establece como contratos de tiempo definido, si los servicios a prestar son de naturaleza limitada. Pero si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen o si la naturaleza de los servicios es permanente, se le tendrá como un contrato de tiempo indefinido. No se puede contratar a plazo fijo para realizar una labor permanente de la empresa, salvo cuando se trata de permisos, vacaciones o licencias de otra persona trabajadora.

¿ES NECESARIO QUE EL CONTRATO DE TRABAJO SEA ESCRITO?

Sí, salvo en labores agrícolas y ganaderas, así como en trabajos ocasionales o temporales que no excedan de noventa días, en cuyo caso el contrato puede ser verbal. En todo caso, se presume la existencia del contrato cuando alguien presta servicios o realiza trabajos y otro los recibe a cambio del pago de un salario, pero por seguridad jurídica el Código de Trabajo indica como regla el contrato escrito.

¿CÓMO SE COMPRUEBA LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO?

Si el contrato de trabajo está por escrito, aportando el documento y cuando el documento se ha perdido o bien cuando el contrato es verbal, se puede probar su existencia por cualquier medio legal, especialmente por medio de testigos. Cuando se trata de testigos al servicio de la misma persona empleadora, se requiere que haya tres declarantes perfectamente enterados de los elementos esenciales de dicho contrato de trabajo. Sin embargo, si la persona empleadora sólo tiene contratada a cuatro personas trabajadoras o menos, bastará que dos de ellos rindan testimonio sobre la existencia del contrato.

¿CUÁLES PUEDEN SER LAS CAUSAS PARA DAR POR CONCLUIDO O TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO?

Pueden ser varias las causas que den por terminada una relación de trabajo:

- a. Por que así lo indique el contrato de trabajo.

- b. Por pensión, jubilación o muerte de la persona trabajadora.
- c. Por renuncia de la persona trabajadora.
- d. Por despido por parte de la persona empleadora:
 - Con responsabilidad patronal.
 - Sin responsabilidad patronal.
- e. Por acuerdo de partes (persona empleadora y persona trabajadora).
- f. Por incumplimiento grave de las obligaciones de la persona empleadora.

¿ES OBLIGACIÓN DE LA PERSONA EMPLEADORA OTORGAR UNA CARTA DE DESPIDO?

A pedido de la persona trabajadora, es una obligación de la persona empleadora darle un certificado o carta de conclusión del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa de cese de la relación laboral.

¿QUÉ DEBE HACERSE CUANDO LA PERSONA EMPLEADORA SE NIEGA A DAR LA CARTA DE DESPIDO?

Ante tal negativa, se recomienda presentarse ante la persona empleadora con dos testigos para acreditar la misma, o acudir a la Oficina de Inspección de Trabajo correspondiente antes de que transcurran dos días consecutivos después del despido, para que se le confeccione una “boleta” de requerimiento de dicho certificado, para entregárselo a la persona empleadora; o bien, en casos especiales, para que un o una Inspector(a) de Trabajo acompañe a la persona interesada, para que se compruebe el hecho del despido y/o la negativa de incumplimiento de la persona empleadora.

¿EN CASO DE DESPIDO, QUÉ SE LE DEBE PAGAR A LA PERSONA TRABAJADORA?

Solo los contratos de trabajo por tiempo indefinido o indeterminado dan derecho al preaviso y al pago de auxilio de cesantía (prestaciones laborales), además de vacaciones y aguinaldo proporcionales en caso de despido injustificado o con responsabilidad patronal. Si el despido es sin responsabilidad patronal, sólo corresponde el pago de aguinaldo y vacaciones proporcionales.

Los contratos de trabajo por tiempo definido, sólo otorgan el derecho a recibir el pago de aguinaldo y vacaciones proporcionales.

CONSÚLTENOS

800 TRABAJO (800 872 2256)

www.mtss.go.cr

pep@mtss.go.cr

Normativa

- Código de Trabajo y sus reformas, artículos 4, 5, 18, 22, 23, 25, 26, 31, 35, 49.