



**CONTRATO INDIVIDUAL, CONTRATO COLECTIVO, Y CONVENCION COLECTIVA.**

**1** El contrato individual de trabajo es el que celebra un trabajador con un patrono. En todo contrato individual deben incluirse necesariamente todas las garantías y derechos que el Código establece a favor del trabajador. Pueden pactarse condiciones mejores que las que la ley fija, pero nunca condiciones inferiores, aún cuando el trabajador convenga en ellas. Muchas son las disposiciones que contiene el Código tendientes a proteger al trabajador que individualmente tiene que enfrentarse ante el patrono.

Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios Sindicatos y uno o varios patronos. Solamente los sindicatos debidamente legalizados pueden celebrar contratos colectivos. Por el contrato colectivo el sindicato se compromete bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten un trabajo determinado ya sea para uno o para varios patronos. Todos los trabajadores que forman parte del sindicato contratante y que tengan que ejecutar el trabajo pactado quedan protegidos por el contrato colectivo. La gran importancia del contrato colectivo es que da a los trabajadores mayores medios de defensa y mejores condiciones de trabajo que las que pueden obtener por contratos puramente individuales.

La convención colectiva de trabajo que también se celebra entre los sindicatos y los patronos, tiene por finalidad dar al trabajador todavía mayores ventajas. Consiste en fijar condiciones generales de trabajo y demás materias relativas al mismo en una o varias empresas, o en toda una industria, o en toda una región del país. La convención colectiva protege no sólo a los trabajadores que son miembros de los sindicatos contratantes sino también a los que no lo son; la convención colectiva tiene carácter de ley profesional, es decir, que todos los trabajadores que trabajen en los lugares o regiones que dicha convención abarca, y aún los que posteriormente ingresen a trabajar en los mismos lugares, deben someterse a la reglamentación de la convención colectiva. Por medio de los contratos colectivos y de las convenciones colectivas de trabajo las clases trabajadoras organizadas impulsarán aún más la legislación social.

**REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO Y OBLIGACIONES DE PATRONOS Y TRABAJADORES**

**2** Los Reglamentos interiores de trabajo son los que cada patrono hace para su propio taller o centro de trabajo con el objeto de fijar las condiciones obligatorias a que debe sujetarse el trabajo que ahí se realiza. En esos reglamentos se indican las horas de entrada y salida de los trabajadores, los distintos tipos de salario, tiempo destinado a comidas, lugar y días de pago, etc. Lo importante es saber que de acuerdo con el Código estos reglamentos no serán caprichosos, sino que deben ser aprobados por la Inspección General del Trabajo. Los reglamentos deben estar de acuerdo con las conquistas sociales y no deben tener nada que contradiga las disposiciones del Código o las establecidas en los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo.

Además de las obligaciones de los patronos contenidas en las varias disposiciones del Código, hay un capítulo especial en que se establecen obligaciones concretas para los mismos. Entre otras muchas, dice el Código que es absolutamente prohibido para los patronos obligar a sus trabajadores por cualquier medio y pretexto, a retirarse de los sindicatos o a influir en sus condiciones políticas o religiosas. Otra de las obligaciones importantes es la de que los finqueros deben dar la leña y el agua que sus peones necesitan para llenar sus necesidades familiares.

**DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD**

**3** Una justa y humana protección para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad que hasta ahora han sido víctimas de los mayores abusos. El Código minuciosamente contempla los distintos casos y establece normas precisas de protección y defensa para esta clase de trabajadores. Por ejemplo, prohibición absoluta de emplear mujeres y menores de 18 años en trabajos duros e insalubres; prohibición del trabajo noturno para las mujeres y los menores; descansos obligatorios para las trabajadoras que van a ser madres, etc.

**SERVIDORES DOMESTICOS, TRABAJADORES A DOMICILIO Y APRENDICES**

**4** Forman éstos, tres clases de trabajadores que han permanecido al margen, durante mucho tiempo, de toda protección social, no sólo en Costa Rica

# CODIGO DE TRABAJO

sino en la mayor parte de los países. Las condiciones y forma en que trabajan los ha hecho víctimas de muchos abusos y explotación. No los ha olvidado el Código de Trabajo; varias son las disposiciones que los protegen; descansos y vacaciones para el servicio doméstico, aviso previo en caso de despido, limitación de la jornada de trabajo, etc. En cuanto a los trabajadores a domicilio se establece la igualdad de salarios para con los trabajadores comunes, y un control eficaz del salario que se les paga. Además, muchas otras medidas tendientes a evitar la explotación inhumana de que han venido siendo objeto los trabajadores a domicilio por parte de muchos patronos.

**JORNADA DE TRABAJO, DIAS FERIADOS, DESCANSOS SEMANALES Y VACACIONES.**

**5** La Jornada de Trabajo es reglamentada en todas sus formas, en beneficio del trabajador. Se fijan los límites de la jornada ordinaria, ocho horas; de la extraordinaria o trabajo extra, cuatro horas; y los casos en que únicamente es permitido el trabajo extraordinario. También se reglamenta el trabajo nocturno y su duración máxima que debe ser de seis horas. Los salarios correspondientes al trabajo extra deben ser aumentados en un cincuenta por ciento, sobre el salario corriente. El tiempo que el trabajador necesita para almorzar se toma como tiempo de trabajo efectivo. Estas y otras disposiciones contiene el Código sobre la jornada de trabajo.

Se establecen las vacaciones anuales remuneradas para todos los trabajadores de acuerdo con el tiempo de trabajo. Descansos semanales obligatorios de un día y se señalan los días feriados en los cuales debe pagarse salario al trabajador.

El capítulo de las Garantías Sociales recientemente incorporadas garantiza y derechos para el pueblo costarricense, con conjuntos llevados a la realidad por medio de leyes concretas. Código de Trabajo que viene a llevar a la práctica esos principios sociales, haciendo un resumen del contenido fundamental del Código que desde su promulgación en 1941, ha sido el fundamento que desahoga al pueblo de Costa Rica su segunda independencia.

**EL SALARIO. MEDIDAS QUE LO PROTEGEN. SALARIO MINIMO.**

**6** El Código procura por todos los medios posibles la protección y defensa del salario. Cuando el salario se estipula en dinero deberá pagarse en moneda de curso legal, y se prohíbe el pago del mismo en mercaderías, vales o cupones. A trabajo igual, debe corresponder un salario igual sin distinción de sexo, nacionalidad o edad.

El salario mínimo se fijará de modo que cubra las necesidades normales del trabajador y su familia en lo material, moral y cultural. Se establece un salario mínimo para cada trabajo, para cada región y para cada industria, de acuerdo con las condiciones y necesidades de cada una de ellas. Estos salarios mínimos no serán definitivos, sino que se fijarán periódicamente de acuerdo con los cambios del costo de la vida. La fijación de los salarios mínimos estará a cargo de comisiones provinciales en las cuales tendrán representación las clases trabajadoras; estas comisiones velarán también por que se cumplan las disposiciones sobre salario mínimo. Por me-

## Trabajador consulte estos cuadros

Cuadro N° 1.

**PARA FINCAS DE MAS DE CINCO PEONES Y PARA TODOS LOS TALLERES Y FABRICAS.**

**EL PATRON NO PUEDE DESPEDIR AL OBRERO SIN MOTIVO LEGAL; para hacerlo tiene que darle aviso anticipado y que pagarle auxilio de cesantía.**

Cuadro de aviso de despido u auxilio de cesantía

Si el obrero ha trabajado para el patron durante:	para despedido tiene que avisar el patron con una antelación de:	y pagarle al despido, como auxilio de cesantía, el jornal de:
3 meses	1 semana	10 días
6 meses	15 días	20 días
1 año	1 mes	1 mes

El auxilio de cesantía nunca podrá exceder de 8 meses pagados.

(Art. 28 y 29 del Código de Trabajo.)

Cuadro N° 2.

**LOS PATRONES TIENEN QUE PAGAR A LOS TRABAJADORES DE FINCAS QUE OCUPEN MAS DE CINCO PEONES Y A LOS OBREROS DE TODOS LOS TALLERES Y FABRICAS CIERTOS DIAS FERIADOS.**

**Feriados que deben pagarse a los campesinos: Feriados que deben pagarse a los obreros:**

1º de Enero	1º de Enero
19 de Marzo	Jueves Santo
Jueves Santo	Viernes Santo

Viernes Santo 11 de Abril 15 de Setiembre

1º de Mayo 25 de Diciembre

Corpus Christi 29 de Junio

2 de Agosto 2 de Agosto

15 de Agosto 15 de Setiembre

12 de Octubre 8 de Diciembre

8 de Diciembre 25 de Diciembre.

(Artículo 153 del Código de Trabajo.)

Cuadro N° 3.

**PARA FINCAS DE MAS DE CINCO PEONES Y PARA TODOS LOS TALLERES Y FABRICAS.**

**EL PATRON ESTA OBLIGADO A PAGAR MEDIO SALARIO AL TRABAJADOR SI ESTE SE ENFERMA.**

Si el trabajador ha servido siquiera durante: deben pagarle medio sueldo durante:

3 meses	1 mes
6 meses	2 meses
9 meses	3 meses

Si la enfermedad dura más de tres meses pueden despedirlo, pero tienen que pagarle el importe del PRE-AVISO y el AUXILIO DE CESANTIA.

(Vea el cuadro de pre-aviso y auxilio de cesantía que es el N° 1.)

Este documento es propiedad de la Biblioteca Nacional "Miguel Obregón Lizano" del Sistema Nacional de Bibliotecas del Ministerio de Cultura y Juventud, Costa Rica.