

DAJ-AE-233-08
08 de septiembre de 2008

M.B.A.
Eddy Salazar Alfaro
Gerente de Recursos Humanos
Terrapez
Presente

Estimado señor:

Me refiero a su consulta presentada ante la Dirección Regional Chorotega en fecha 30 de mayo de 2008, remitida a nuestra Dirección en fecha 12 de junio de 2008, mediante la cual solicita nuestro criterio en relación con la legalidad del uso de la acción de personal como contrato de trabajo y la aplicación actual del artículo 23 del Código de Trabajo.

Sobre el tema de los contratos de trabajo, nuestro Código de Trabajo establece la obligación de la existencia de un contrato de trabajo por escrito, salvo que se trate de labores agrícolas o ganaderas, del servicio doméstico, de trabajos temporales, accidentales o por obra determinada¹.

Las formalidades que debe contener dicho contrato son las enumeradas por el artículo 24 del Código de Trabajo:

“Artículo 24.- El contrato escrito de trabajo contendrá:

- a) Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;*
- b) El número de sus cédulas de identidad, si estuvieran obligados a portarlas;*
- c) La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al que tiene habitualmente;*
- d) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;*
- e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestar éste;*
- f) 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 de pago.*

¹ Artículos 22 y 23 del Código de Trabajo

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 de 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;

- g) El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra;*
- h) Las demás estipulaciones que convengan las partes;*
- i) El lugar y fecha de la celebración el contrato; y*
- j) Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo...”*

Es factible pensar que la intención del legislador al realizar esta norma fue la de establecer una manera de ejercer un control o fiscalización de los contratos de trabajo que se efectúan diariamente. De manera que el patrono al estar obligado a aportar una copia de cada uno de los contratos de trabajo que firma con los respectivos trabajadores, facilita al Ministerio de Trabajo, como ente fiscalizador de la materia laboral, la posibilidad de revisar la forma en la que se dan los contratos, de manera que de encontrar alguna ilegalidad o violación a los derechos del trabajador, podía ejercer acciones para corregir los defectos.

Ha sido criterio de esta Dirección que los documentos tales como acciones de personal, formularios u otros documentos que utilice la empresa para los movimientos de personal, puedan tener la condición de contratos de trabajo, siempre y cuando tales documentos cumplan con todos los requisitos anteriormente enumerados, porque de otro modo no podría otorgárseles la condición de contrato.

Siguiendo con su consulta respecto a la vigencia del artículo 23 del Código de Trabajo, de acuerdo con lo expuesto debemos afirmar que el mismo no ha sido derogado de manera expresa por nuestros legisladores, lo que significa que tiene plena vigencia legal. La oficina a la que se entregan los mismos por disposición legal, es la Dirección de Empleo de este Ministerio. Esta entrega de los contratos se ha convertido en una actuación simbólica debido a que no se cuenta con la capacidad material ni de recurso humano suficiente para revisar todos los contratos que se presentan, salvo los de extranjeros, que sí se les hace una revisión breve de su contenido para verificar la legalidad de sus cláusulas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 del Código de Trabajo esta ley es de orden público, es decir todas las normas contenidas en dicho Código son de carácter obligatorio y de aplicación en todas las empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza que sean públicos o privados y todos los habitantes de la República sin distinción. Es decir, esta obligación de remitir una copia del contrato de trabajo al MTSS es un mandato imperativo que se debe acatar.

Si bien es cierto no se establece una sanción expresa en caso de incumplimiento de esta disposición, nos podemos remitir a lo dispuesto dentro del mismo Código de Trabajo respecto de las faltas y las sanciones. En este sentido, el artículo 617 dispone:

“ARTICULO 617.- Cuando se trate de la negativa a otorgar informes, avisos, solicitudes, permisos, comprobaciones o documentos requeridos según este Código y las leyes de trabajo y seguridad social, para que las autoridades de trabajo puedan ejercer el control que les encargan dichas disposiciones, los responsables serán sancionados con la multa comprendida en el numeral 1 de la tabla de sanciones del artículo 614 de este Código, bajo prevención con un plazo de treinta días.” (el resaltado no es del original)

Tomando como base este artículo supra citado podemos interpretar que la omisión de aportar la copia del contrato de trabajo a la oficina del MTSS, podría interpretarse como una negativa a aportar los documentos requeridos, por lo que la empresa se podría ver expuesta, por disposición judicial, a las sanciones establecidas en el artículo 614 del Código de Trabajo, el cual en lo que interesa dispone:

“Artículo 614.-Establécese la siguiente tabla de sanciones, que será de aplicación para las personas físicas o jurídicas condenadas por haber incurrido en las faltas previstas en el artículo 608 de este Código:

- a. De uno a tres salarios base.***
- b. De cuatro a siete salarios base.***
- c. De ocho a once salarios base.***
- d. De doce a quince salarios base.***
- e. De dieciséis a diecinueve salarios base.***
- f. De veinte a veintitrés salarios base.***

La denominación salario base utilizada en esta ley, debe entenderse como la contenida en el artículo 2 de la Ley No. 7337.”

Es decir, aunque si bien es cierto en este momento no se aplica una sanción por la omisión de aportar copia del contrato de trabajo al MTSS, lo cierto es que el Código de Trabajo si deja abierta la posibilidad de sancionar al patrono que incumpla con esta disposición, aplicando una pena que va de uno a tres salarios base, de conformidad con el inciso a) del artículo 614 supra citado.

Por lo que a manera de conclusión, respecto a su consulta, por estar vigente la norma del artículo 23, le recomendamos enviar copia de los contratos de trabajo existentes o que en futuro se firmen entre su representada y los trabajadores, para estar a derecho y evitar eventuales problemas por la omisión del cumplimiento de su obligación legal.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

Cc: Dirección Regional Chorotega
AQH/pcv
Ampo 3 A)