

DAJ-AE-486-06  
03 de julio de 2006

**Señor**  
**MBA. Eddy Salazar Alfaro**  
**Jefe Administrativo**  
**TERRAPEZ**  
**Presente**

Estimado señor:

Nos referimos a su nota trasladada a esta Dirección el día 13 de febrero del presente año, por la Dirección Regional Chorotega, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico respecto al Reglamento Interno de Trabajo, propiamente si el Reglamento Interno es una decisión que la empresa puede tomar o al contrario es obligatorio de acuerdo a la legislación laboral costarricense.

Al respecto es importante primero indicarle que el Código de Trabajo establece dos tipos de normas internas dentro del centro de trabajo, las cuales tienden a regular de una manera más específica aspectos tales como sanciones, incentivos, nuevas obligaciones patronales y de los trabajadores, que no están contempladas en el Código de Trabajo por ser normativa general, entre otras.

La primera de estas normas, es el Reglamento Interno de Trabajo, el cual se encuentra contemplado en los artículos 66 y siguientes del Código de Trabajo y en el Decreto Ejecutivo No 4 del 26 de abril de 1966.

Sobre el Reglamento Interno de Trabajo, debemos ser claros al indicarle que el mismo es de prerrogativa patronal, sea que los trabajadores no pueden exigir su tramitación, ni su negociación pues las sanciones o incentivos, que en él se contemplan son por iniciativa del patrono, a menos claro está, que se establezcan dentro del mismo condiciones contra la ley o que siendo legales no se ajustan a las establecidas en la realidad contractual, con lo cual los trabajadores tienen derecho a oponerse en el momento oportuno dentro de la tramitación.

Cabe advertir que su tramitación se realiza ante la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio a solicitud del patrono, como antes se indicó.

El otro instrumento existente donde se regulan aspectos propios de la relación laboral son las Convenciones Colectivas de Trabajo, cuya tramitación y naturaleza es muy distinta a la de un Reglamento Interno de Trabajo y se encuentra regulado en los artículos 54 y siguientes de nuestro Código de Trabajo.

El artículo 54 define una Convención Colectiva como *"... la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno y varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe ser prestado y las demás materias relativas a éste"*.

De manera que de la anterior cita se desprende, que la iniciativa para su negociación, no solo es patronal, si no que los trabajadores a través de su sindicato pueden solicitar la negociación, la cual será obligatoria para el patrono si se cumple con lo dispuesto en el artículo 56 del Código supra mencionado.

De conformidad con lo anterior, debemos agregar que en una empresa pueden existir estas dos normativas internas, sea el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva, siempre y cuando el asunto no contradiga lo estipulado en la segunda, la cual una vez aprobada se convierte en ley profesional.

Ahora bien con respecto a su consulta, concluimos que los Reglamentos Internos de Trabajo, son una disposición patronal en aras de regular: las condiciones de trabajo, relaciones humanas, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias. El cual es un complemento de los contratos individuales o colectivos de trabajo. Nuestro Código de Trabajo ni ninguna normativa vigente obliga la emisión del Reglamento Interno de Trabajo, de manera que no es obligación establecerlo, sin embargo se considera como un Instrumento que contribuye a mejorar las relaciones laborales dentro de una empresa por lo cual siempre recomendamos su implementación.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas  
**ASESORA**

Vmora/ihb  
Ampo 22a.