



26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2024

## CRITERIO GENERAL SOBRE EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Tomando en consideración las constantes consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación Al Reglamento Interno de Trabajo en la empresa privada, se emite el presente pronunciamiento, el cual contiene los aspectos generales a considerar en torno a la utilización de dicho instrumento, como herramienta accesoria a lo regulado por el Código de Trabajo.

Iniciamos este importante tema, incorporando un par de definiciones que facilitan la comprensión de esta alternativa regulatoria y el papel que cumple en una empresa.

*“Conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y empleadores, formuladas o modificadas unilateralmente por el empleador, que tiene por objeto organizar las labores de una empresa”<sup>1</sup>.*

*“Conjunto de disposiciones dictado por la jefatura de la empresa o institución a fin de determinar la organización interna y la disciplina laboral. || Grupo de reglas, sistemáticamente dispuesto, relativo a la ejecución de tareas dentro de una empresa. || Conjunto de reglas -dictadas unilateralmente por el empresario o de mancomún con los trabajadores; con intervención de una autoridad estatal o sin ella- que comprende las normas y preceptos para el modo y realización de las labores dentro de una empresa o entidad.”<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Diccionario Panhispánico del Español Jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/reglamento-interno-de-trabajo>

<sup>2</sup> Diccionario Usual del Poder Judicial: [https://dictionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario?query=reglamento&search\\_type=contains&start=10](https://dictionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario?query=reglamento&search_type=contains&start=10)



26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2023

Página 2 de 12

Podemos afirmar, que el Reglamento Interno de Trabajo, es un instrumento jurídico elaborado por el patrono, de acuerdo con los intereses de su empresa y la legislación laboral vigente, en éste, se pueden incluir obligaciones, prohibiciones, beneficios laborales, condiciones de acatamiento general, las cuales se hacen obligatorias al entrar en vigencia; asimismo, puede contener condiciones de trabajo, relaciones humanas, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias, puede ampliar las regulaciones, en el tanto no vayan en contra del Código de Trabajo y normas conexas.

De esta forma, en caso de incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que en el mismo Reglamento se disponen de manera particular, la parte patronal tendría la facultad de aplicar sanciones que, en algunos casos, a falta de Reglamento no sería posible aplicar, como lo son por ejemplo, las suspensiones sin goce de salario.

Es decir, en ausencia de Reglamento, el único instrumento a aplicar para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores es el Código de Trabajo, que establece las



26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2023

Página 3 de 12

causales de despido en el artículo 81<sup>3</sup> y la amonestación cuando se incurra en alguna de las prohibiciones del artículo 72<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> **ARTICULO 81.-**

*Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:*

- a. *Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;*
- b. *Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores;*
- c. *Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;*
- d. *Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;*
- e. *Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;*
- f. *Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;*
- g. *Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario.*
- h. *Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;*
- i. *Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;*
- j. *Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;*
- k. *Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y*
- l. *Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.*
- m) *Cuando el trabajador o la trabajadora incumpla con el plan de servicios mínimos durante un período de huelga.*



26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2023

Página 4 de 12

Es por estas razones que, siempre se les recomienda a todas las personas empleadoras, la elaboración de un Reglamento Interno de Trabajo, debidamente aprobado por el Departamento de Asesoría Externa y Reglamentos de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para regular las condiciones de la relación laboral entre patronos y trabajadores de una empresa con total respaldo normativo.

En cuanto al trámite de revisión, aprobación y vigencia de los Reglamentos Internos de Trabajo, aun cuando no es un instrumento obligatorio para las empresas, tiene su sustento jurídico en los artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo, cuyo contenido se complementa con lo regulado en el Decreto número 36.946 del 29 de julio de 2011 y sus reformas, denominado actualmente “*Reglamento para el trámite de revisión y aprobación de los Reglamentos internos de trabajo*”.

Sobre el particular establecen los numerales del Código de Trabajo:

---

n) *Cuando la persona trabajadora incurra en conductas discriminatorias contra otra persona trabajadora con VIH.*”

<sup>4</sup> “**ARTICULO 72.-**

*Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:*

- a. *Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;*
- b. *Hacer durante el trabajo propaganda político- electoral o contrario a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;*
- c. *Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;*
- d. *Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados, y*
- e. *Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzo- cortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo. La infracción de estas prohibiciones se sancionará únicamente en la forma prevista por el inciso i) del artículo 81, salvo el último caso en que también se impondrá la pena a que se refiere el artículo 154 del Código de Policía.”*



26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2023

Página 5 de 12

*“**Artículo 66.-** Reglamento de trabajo es el elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.”*

*“**Artículo 67.-** Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado previamente por la Oficina Legal, de Información y Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; será puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir; se imprimirá en caracteres fácilmente legibles y se tendrá constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo.*

*Las disposiciones anteriores se observarán también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento de trabajo.”*

***Artículo 68.-** El reglamento de trabajo podrá comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen convenientes. Además, contendrá:*

- a. Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;*
- b. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;*
- c. Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;*



26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2023

Página 6 de 12

- d. *El lugar, día y hora de pago;*
  
- e. *Las disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique;*
  
- f. *La designación de las personas del establecimiento ante quienes deberán presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general, y la manera de formular unas y otros, y*
  
- g. *Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.”*

De conformidad con los artículos transcritos y la doctrina que informa la materia, tanto la elaboración como la modificación del Reglamento Interno de Trabajo, es una facultad exclusiva y voluntaria del patrono, debiendo cumplir para tales efectos con el procedimiento de aprobación establecido por el Decreto de previo citado.

En este sentido, reiteramos, con base en la legislación nacional vigente, aquí expuesta, **que** ninguna empresa en el país está obligada a adoptar y poner en vigencia un Reglamento Interno de Trabajo, ya que la iniciativa de hacerlo y presentarlo para el trámite respectivo debe provenir directamente del patrono.

No obstante, lo anterior, debe indicarse que, resulta de importancia para el buen funcionamiento de las empresas, que las mismas cuenten con un Reglamento Interno de



26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2023

Página 7 de 12

Trabajo, esto en virtud de que, con su aprobación por parte del Ministerio de Trabajo, la empresa contará con regulaciones muchos más precisas y específicas para las necesidades de la empresa, como dejamos en manifiesto, además podrá contar con mayores disposiciones disciplinarias, que podrá aplicar a sus trabajadores en caso de incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que se dispongan en ese mismo Reglamento o bien, de las derivadas del Código de Trabajo, citando nuevamente el ejemplo de las suspensiones sin goce de salario que el Código de Trabajo no tiene incluidas, sin tener que llegar al despido como medida más gravosa de sanción, toda vez que, si no existe Reglamento Interno de Trabajo, no es posible aplicar suspensiones sin goce de salario como medida disciplinaria.

De igual manera, el Reglamento Interno de Trabajo permite establecer incentivos laborales diversos como podrían ser licencias con goce o sin goce de salario, licencias por muerte de familiares, matrimonio, mayores beneficios en el tema de vacaciones, etc, lo cual permite mantener una buena armonía con los trabajadores al no establecer solamente sanciones, sino equilibrar la relación con el establecimiento de incentivos laborales.

Para la obtención de este tipo de instrumento legal, la persona empleadora o sus representantes patronales, deben seguir el trámite de aprobación dispuesto en el Decreto N° 36946-MTSS previamente indicado, ante esta Dirección de Asuntos Jurídicos, propiamente, en el Departamento de Asesoría Externa y Reglamentos y específicamente en cuanto a su vigencia dispone el artículo 20 de ese Decreto, lo siguiente:

*“Artículo 20.- Vigencia del Reglamento*

*La vigencia del reglamento interior estará sujeto a la debida publicidad del mismo entre las personas trabajadoras de la empresa u organización. Para tales efectos, la persona empleadora podrá optar por las siguientes alternativas:*





26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2023

Página 8 de 12

1. *La colocación de cartelones en dos de los sitios más visibles de cada centro de trabajo en el que se aplique, que deberán ser copia fiel y exacta de la aprobada por el Ministerio.*
2. *La entrega de un ejemplar físico o electrónico del reglamento interior a cada persona trabajadora, de lo cual será responsabilidad de la empresa conservar la prueba de dicha entrega.*

*Las alternativas antes indicadas no son necesariamente excluyentes, pero en todo caso se considerará que la vigencia del Reglamento será una vez transcurridos quince días desde la colocación de los cartelones o bien desde la entrega del ejemplar físico o electrónico, plazo que está destinado exclusivamente a la divulgación del conocimiento del reglamento interior, por lo que se considerará improcedente la presentación en sede administrativa de recurso administrativo alguno en contra de la aprobación otorgada al mismo, sin perjuicio de uso del instrumento de denuncia si se detectarán alteraciones en el texto aprobado.*

*No obstante, en el caso del uso de cartelones, el reglamento interior pierde su vigencia por la exposición ante las personas trabajadoras durante quince días de uno nuevo que posteriormente haya sido aprobado o por su ausencia de la vista de las personas trabajadoras por un lapso de un mes. Lo anterior, sin perjuicio de que el Reglamento Interno rija nuevamente, siempre que se exponga de nuevo por el término de quince días conforme lo dispone el párrafo anterior.”*

De acuerdo con el artículo 20 supra, se considerará que la vigencia del Reglamento Interno de Trabajo será, una vez transcurridos quince días desde la colocación de los cartelones, o bien, desde la entrega del ejemplar físico o electrónico a cada trabajador.





26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2023

Página **9** de **12**

Por su parte, en cuanto a la pérdida de vigencia, el párrafo tercero del mismo numeral 20, dispone que, en el caso del uso de cartelones, el reglamento interno pierde su vigencia por la no exposición en el centro de trabajo, y aunque la norma no lo dispone, partiendo del hecho que, el ejemplar electrónico debe ser del conocimiento de todos, si se comprobara que el mismo no es del conocimiento de todos, podría interpretarse que perdería su vigencia.

Lo anterior, sin perjuicio de que el reglamento interno tenga modificaciones igualmente aprobadas por esta instancia ministerial, y las mismas tengan su vigencia a partir de la publicidad antes indicada a todos los trabajadores.

Aunado a lo anterior, no menos importante es hacer alusión a lo regulado en el capítulo III del Decreto citado, pues en este se regula una etapa del proceso en que, se debe conceder audiencia a los trabajadores, una alternativa es a través de un comité de trabajadores (cuando la empresa cuente con más de doce personas trabajadoras) cuya conformación será elegida por los mismos trabajadores y es conformado solo para estos efectos, conforme las reglas que se dirán, a los efectos de que dicho comité revise el instrumento que ya ha sido debidamente revisado por esta instancia Ministerial.

Esta audiencia se otorga a los representantes elegidos por las personas trabajadoras previo a su aprobación definitiva, lo cual les permitirá verificar que todos los derechos ya reconocidos por la persona empleadora en sus contratos, se encuentran contenidos en el reglamento, así como para plantear la solicitud de otros beneficios no incluidos que el patrono pueda autorizar a partir de las posibilidades de la empresa.

Al respecto establecen los artículos 11 y 12 del indicado Decreto:



26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2023

Página 10 de 12

**“Artículo 11.- Obligatoriedad de la consulta**

*El proyecto de reglamento interior deberá ser puesto en conocimiento de las personas trabajadoras, para que manifiesten su conformidad o inconformidad con el mismo, salvo en los casos excepcionales contemplados en el ordinal 14 de este Reglamento.”.*

**“Artículo 12.- Sobre las personas trabajadoras que deben consultarse**

*Cuando la empresa tenga de seis a doce personas trabajadoras, la persona empleadora deberá aportar una declaración jurada en la cual indicará los nombres y apellidos de tres personas trabajadoras que en asamblea debidamente convocada y con plena libertad, hayan sido designadas como Comité por sus compañeros. Lo anterior no será necesario cuando la empresa cuente con menos de seis personas trabajadoras, en cuyo caso se consultará a todos ellos.*

*Cuando la empresa cuente con más de doce personas trabajadoras, deberá integrarse un Comité conformado por tres personas -sin perjuicio de los respectivos suplentes-, mediante la convocatoria y realización de una Asamblea para tal efecto, en cuyo caso el asesor del Departamento solicitará la intervención del Departamento de Relaciones de Trabajo de la Dirección de Asuntos Laborales o de la Inspección del Trabajo, en éste último caso cuando no existan en el lugar donde se ubica la empresa funcionarios de dicho Departamento de Relaciones de Trabajo, designación que deberá hacerse dentro de los diez días hábiles siguientes al recibo de la solicitud. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, la persona empleadora podrá aportar un acta notarial en el que conste que la fecha, hora y lugar en donde se realizó una asamblea de las personas trabajadoras, con la indicación de los nombres y apellidos de los mismos, así como de un correo electrónico, fax o teléfonos en donde los*



26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2023

Página 11 de 12

*mismos puedan ser localizados, señalando además que hubo no menos de un 50% del personal de la empresa presente, y que la integración del Comité se realizó de forma democrática y sin intervención del patrono o representante patronal.*

*Cuando la empresa u organización cuente con varios centros de trabajo, se podrán designar delegados, en cuyo caso se considerará el número de personas trabajadoras que representan para efectos de quórum durante la Asamblea, pero su voto tendrá el mismo valor que el del resto de asistentes a la asamblea a efectos de la elección del Comité.*

*El Departamento elaborará un instructivo para la integración de los Comités.*

*El Comité de Trabajadores se entiende conformado únicamente para el trámite de revisión del reglamento interno de trabajo y una vez aprobado éste, el Comité perderá su vigencia hasta que se presenten reformas al mismo Reglamento, en cuyo caso se podrá activar nuevamente para la respectiva revisión de esas reformas, si se mantiene la misma integración al momento de las reformas, en caso contrario se procederá a conformar un nuevo Comité de Trabajadores según las normas anteriores.”*

En este sentido, el Reglamento Interno de Trabajo exige la consulta a los trabajadores, la cual es de suma necesidad, no solo como parte del proceso de verificación y cumplimiento de la legislación laboral vigente, sino además para garantizar el respeto de los derechos y beneficios que ya se han venido reconociendo a los trabajadores.



26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-123-2023

Página **12** de **12**

Con el anterior desarrollo hemos dejado manifiesto la importancia de aprovechar este tipo de instrumentos, como un elemento de mejora en el desarrollo de las relaciones de empleo privado, así como las pautas legales que se deben seguir.

En caso de que algún patrono presente interés a someterse al procedimiento de autorización del Reglamento Interno de Trabajo, debe escribir al correo electrónico [reglamento.digital@mts.go.cr](mailto:reglamento.digital@mts.go.cr), donde se le brindará la lista de requisitos que debe cumplir, el Reglamento antes citado y el respectivo manual de uso del sistema utilizado para tal efecto.

Cordialmente,

Fernando Vega Montero

Ana Lucía Cordero Ramírez

**Asesor**

**Jefe**

**Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación.**

fvm/alcr

Archivo