



PRÁCTICAS LABORALES PREVENTIVAS

Por: Lic. Rogelio Navas Rodríguez, Abogado Laboralista Costa Rica

<http://www.navaslegal.com>

La contratación de personal generalmente evidencia el crecimiento de un negocio, pero la misma viene acompañada de obligaciones y deberes, lo mismo que de riesgos, que de no preverse podrían resultar en importantes pérdidas económicas para la empresa. Por ejemplo, el uso incorrecto de la figura del contratista independiente (servicios profesionales) podría traducirse en un ahorro a corto plazo para el negocio, pero no es una práctica recomendada, pues tarde o temprano la empresa enfrentaría el cobro retroactivo de las cuotas obrero-patronales y las retenciones en la fuente no pagadas (impuesto al salario), intereses y multas, sin dejar de lado las posibles sanciones aplicables, entre las cuales podría estar el cierre del establecimiento o del negocio. De igual manera, en caso de una demanda por parte del empleado que fue contratado bajo la modalidad de servicios profesionales, la compañía podría terminar pagando retroactivamente -sin tenerlo previsto ni presupuestado- aguinaldos y vacaciones de períodos anteriores, preaviso, auxilio de cesantía, intereses, costas legales e indexación.

Es importante mencionar también que existen conductas como las llegadas tardías, el uso indebido de tecnologías de la información, el uso o manejo indebido de la propiedad intelectual o la información confidencial, el acoso laboral (“Mobbing”), entre otras, que no están expresamente reguladas por la legislación laboral y que sería difícil sancionarlas si no están previamente tipificadas en los manuales o políticas internas de la empresa. Un despido por una falta que no hubiera sido tipificada como tal antes de la aplicación de la medida disciplinaria podría ocasionar una declaratoria de nulidad por parte de un Tribunal, el pago de prestaciones, intereses, costas, indexación y hasta salarios caídos por concepto de daños y perjuicios.

Por lo expuesto es que nuestro equipo de profesionales ha dedicado buena parte de su práctica profesional en materia laboral a la prevención de estos riesgos. Mediante la revisión y actualización periódicas de las políticas existentes, la creación de nuevas políticas y manuales de empleados y, en general, el establecimiento e implementación de una adecuada estructura legal de trabajo, es posible reducir el riesgo de afrontar contingencias derivadas de la aplicación de prácticas laborales incorrectas. Evitar pérdidas económicas y procesos desgastantes es factible mediante el cabal respeto de los derechos de los trabajadores, el cumplimiento de las obligaciones patronales y el ejercicio de los derechos le asisten al patrono.



Entre las prácticas recomendadas a los empleadores para prevenir y evitar situaciones de riesgo, se encuentran las siguientes:

1) **Creación de un Manual del Empleado**, el cual incluirá todas aquellas políticas que son de acatamiento obligatorio por parte de todos los trabajadores, así como la indicación de las faltas que no están reguladas en la legislación costarricense, pero que se dan y deben ser previamente tipificadas para ser sancionadas.

Este Manual también establece algunas de las pautas de acatamiento obligatorio para el personal administrativo que permiten la administración correcta del recurso humano. Entre las políticas que se recomienda incluir en el Manual del Empleado estarían: (i) la relacionada con el uso de bienes de la empresa; (ii) sobre uso y manejo de información confidencial y propiedad intelectual; (iii) ausentismo y llegadas tardías; (iv) uso de alcohol y drogas, (v) acoso sexual; (vi) no discriminación; (vii) política sobre abandono del trabajo; (viii) acciones disciplinarias aplicables; (ix) otorgamiento de vacaciones; (x) trabajo de horas extra; (xi) manejo de la información de los empleados; y (xii) pago de gastos relacionados con el trabajo, entre otras que son de suma importancia para la sana operación de la compañía.

2) **Adecuación de contratos laborales**: De acuerdo con el Código de Trabajo, es obligatorio contar con contratos de trabajo para cada empleado. Dichos contratos deben reflejar las condiciones básicas reales de empleo bajo las que opera la empresa. No deben incluirse en el contrato aquellas políticas o condiciones con respecto a las cuales el patrono debe reservarse el derecho de cambiarlas, pero sí las condiciones básicas que no pueden ser variadas y toda aquella información que el Código de Trabajo indica.

3) **Firma de contratos por servicios profesionales independientes**: La contratación de ciertos servicios bajo la modalidad de contratistas independientes siempre es necesaria en toda empresa. Esta modalidad de contratación únicamente debe aplicarse cuando la relación con el proveedor de los servicios es verdaderamente es una relación de servicios profesionales independientes, es decir, cuando en realidad no están presentes los elementos típicos de una relación laboral. Nuestra ley laboral presume la existencia de las relaciones laborales, por lo que contratar un proveedor de servicios profesionales y no contar con un contrato escrito deviene en asumir riesgos importantes que difícilmente podrán ser contrarrestados.

Aparte de las ya mencionadas, existen otras prácticas laborales preventivas como lo es el cumplimiento cabal de las obligaciones obrero patronales ante la Seguridad



Social, la debida documentación del historial disciplinario del empleado, el otorgamiento de capacitaciones y actualizaciones, y la realización de auditorías laborales, que pueden ayudarle a su empresa a mantener relaciones laborales sanas y a minimizar los riesgos. En caso de que requiera asistencia relacionada con este y otros temas legales, puede contactarnos en:

<http://www.navaslegal.com/contactenos/>