



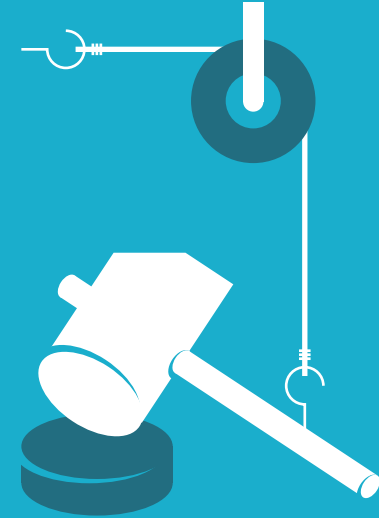
RUTAS DE INTEGRACIÓN

ACCESO A LA JUSTICIA



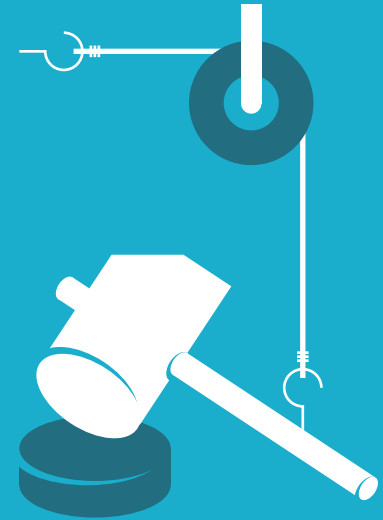
5)

Proceso Laboral



Garantiza a la persona trabajadora no ser discriminada y que se respeten sus derechos laborales.

Proceso Laboral



Documentos a presentar
y requisitos previos.



El escrito de demanda tiene que venir firmado por la persona que lo realiza.

En el documento debe presentar los requisitos que se mencionan a continuación (ver páginas 67-78).



Cédula de identidad

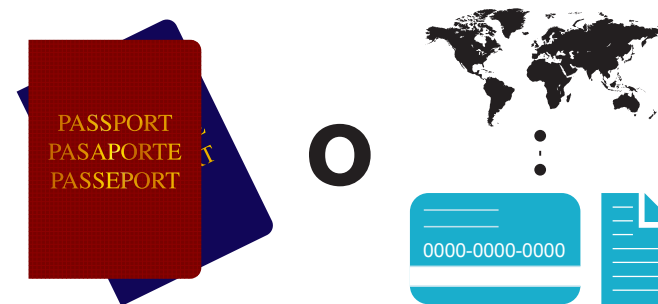


Cédula de residencia
o carné de refugiado



Tarjeta de Identificación de Menores de Edad (TIM)
(de 15 años a 18 años)

*En caso de no contar con la TIM
deberá presentar una Constancia de Nacimiento.



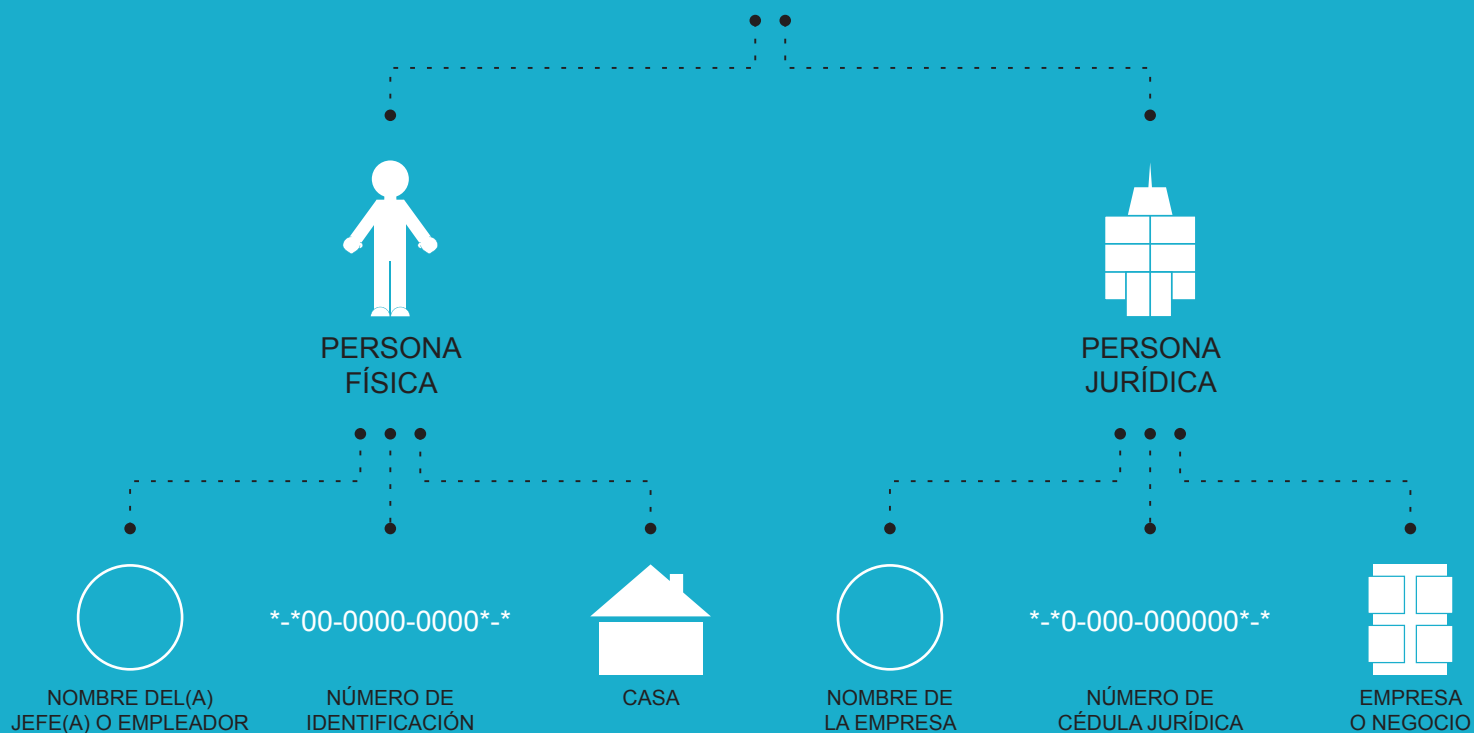
Pasaporte
u otro documento del país de origen

1. Deberá indicar preferiblemente el nombre de la persona que presenta la demanda y su número de identificación.

Las personas en condición irregular pueden presentar un número de identificación de algún documento emitido en el extranjero.

Es necesario que se especifiquen otros datos como su estado civil, el lugar donde vive y su profesión u oficio.

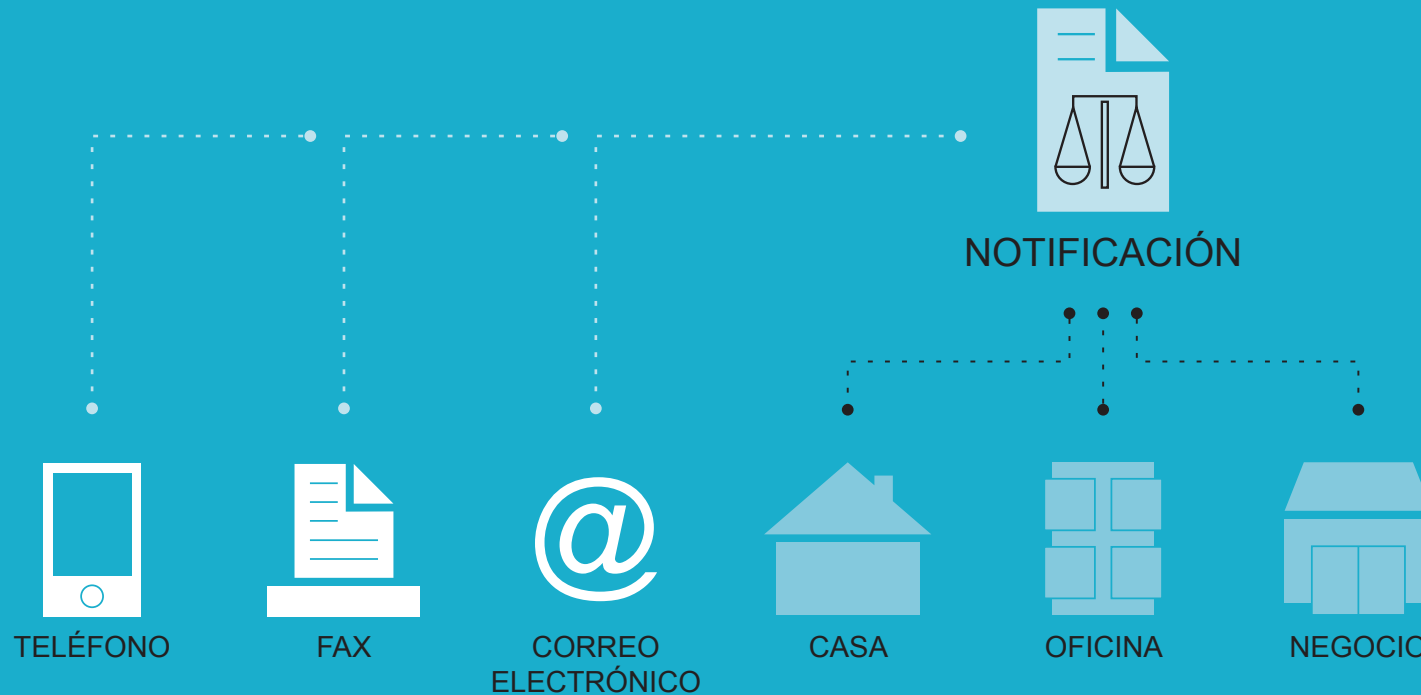
* Sin embargo, el documento de identidad no es requisito para presentar la demanda laboral.



2. Indicar el nombre del(a) jefe(a) o empleador y su número de identificación. Ya sea una persona física o una empresa (persona jurídica).

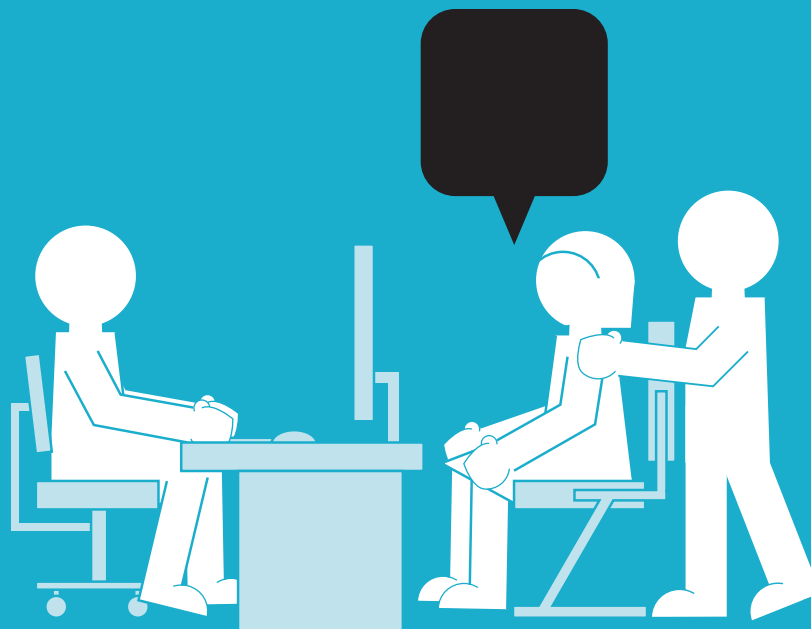
1) Para una persona física: es preferible que especifique el nombre, el número de identificación y el lugar de residencia.

2) En el caso de una empresa: debe especificar el nombre de la empresa, número de cédula jurídica y una dirección para que la empresa reciba notificaciones.



3. Puede indicar una dirección, un número de teléfono o de fax o un correo electrónico para recibir notificaciones de cómo va el caso.

- La dirección física puede ser de una casa de habitación, una oficina o un negocio.



4. Puede aportar nombres de personas que vayan a dar su testimonio, como prueba de lo que usted dice en la demanda.

CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
COMPROBACION DE DERECHOS ASEGURADO DIRECTO N°00000000

LP	Número Identificación	Apellido y Nombre del Asegurado	Número Patronal AUI
0000	0-00000000	PAPPELIDO P'APPELIDO NOMBRE	0-000000000-000-000
Período	Salario Base	Anterior	Actual
MES AÑO			
Cuota Seguro de Salud	Cuota Seguro de Pensiones	Cuota LPT	Total Cuotas
			Valido Hasta
			MES AÑO

Atenciones Importantes:
CONSULTE A SU PATRONO SI ESTA AL DIA CON LA CAJA. LA MORA EN APORTES DE LA LEY DE PROTECCION AL TRABAJADOR PODRIA AFECTAR EL MONTO A RECIBIR DEL FONDO DE CAPITALIZACION LABORAL.

Atestado PUPD: _____ Ocupación: _____



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
ORDEN PATRONAL PROVISIONAL
Elaborar por Patrono a Oficina de Planilla - Oficinas Centrales

Nombre completo del trabajador
PAPPELIDO P'APPELIDO NOMBRE No. Cédula: 0.000.000000

Nombre del Patrono
PAPPELIDO P'APPELIDO NOMBRE No. Patronal: 0.000.000

Nota: Para los patronos, antes de recibir presentar la "TABLITA DE COMPROBACION DE DERECHOS" que debe suministrarse al CCSS y que le permite dar trámite a sus empleados.

Valido hasta: 00.00.0000 000000 A

XX 00.00.0000

Lugar y Fecha: _____

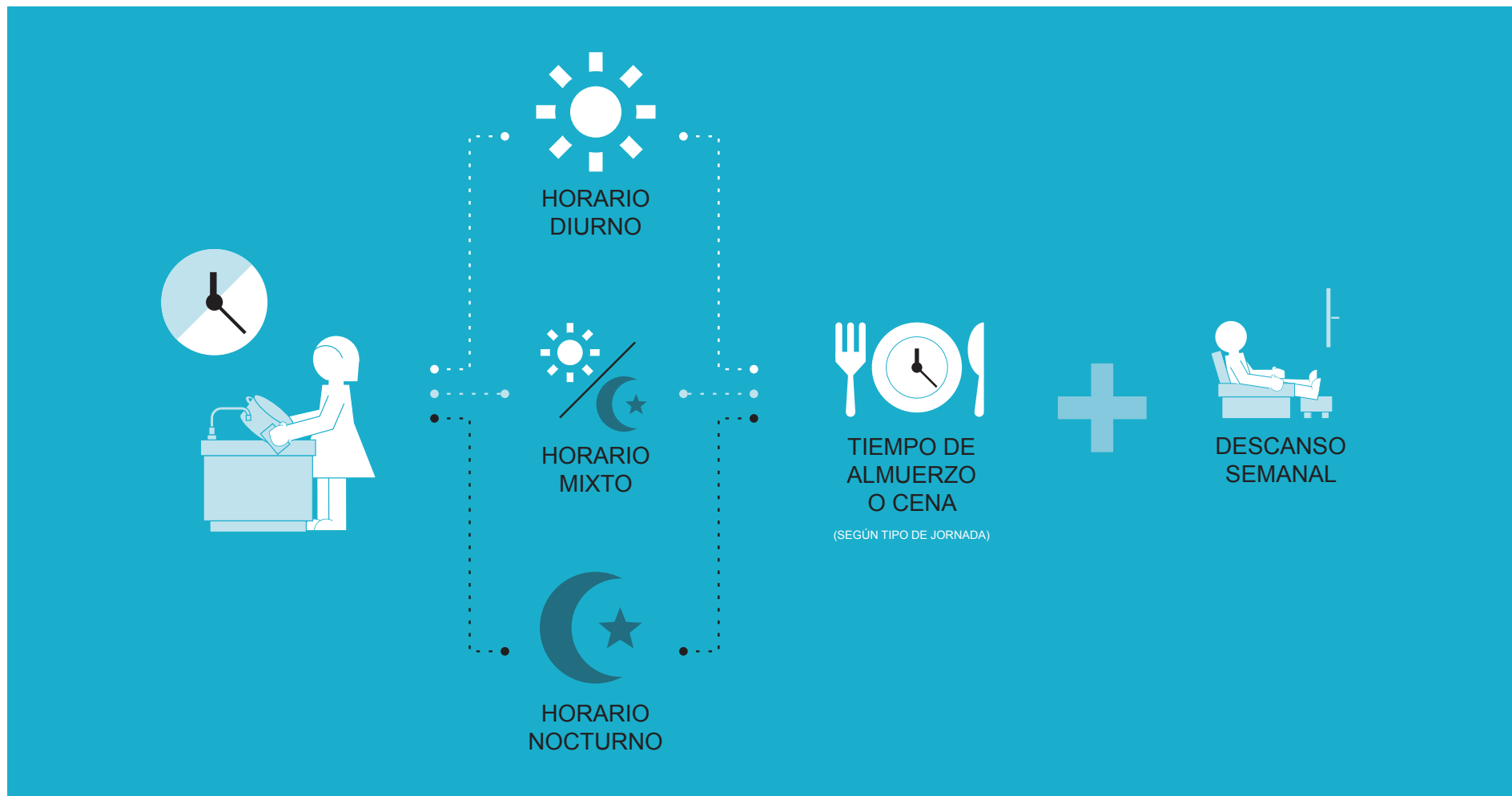


5. Debe señalar si estaba asegurado(a) ante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

La orden patronal regular y la provisional le servirá para comprobarlo.

Fíjese que su número de identificación y salario sean correctos.

Si no está asegurado(a) no se verá afectado(a) en su proceso de demanda.



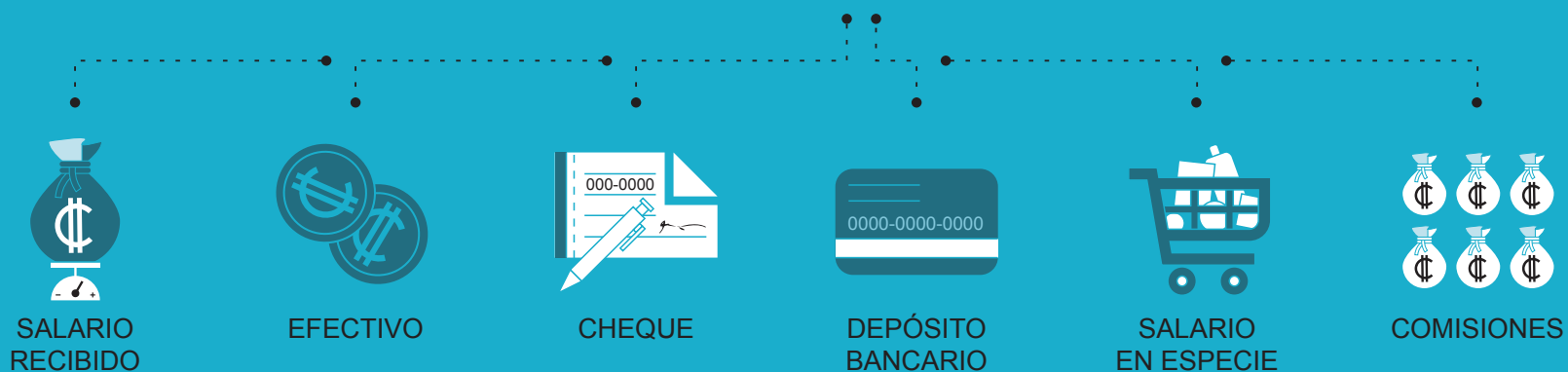
7. Debe indicar la jornada de trabajo (horario en que trabajaba).

Señale también las horas de descanso y el tiempo que se le daba para almorzar o cenar.

Explique los días de la semana que tenía que trabajar y qué tipo de trabajos desempeñaba.



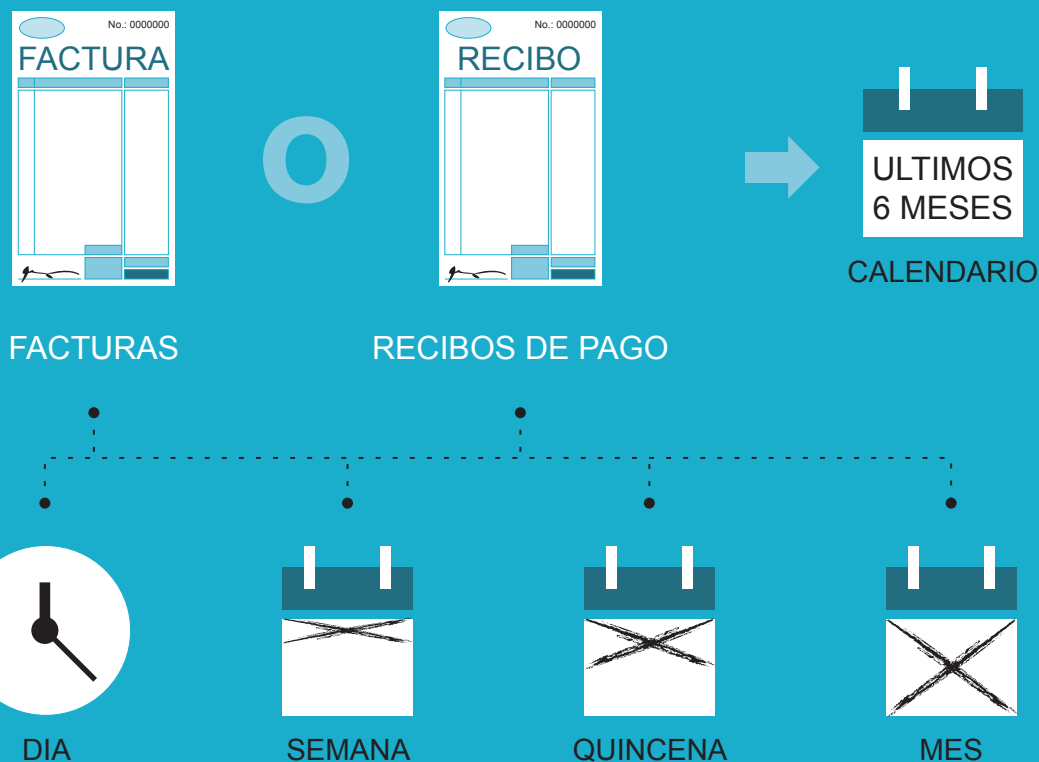
SALARIO PACTADO



8. Deberá señalar el monto del salario recibido.

Estos montos no deben incluir lo que se le rebajaba por cargas sociales.

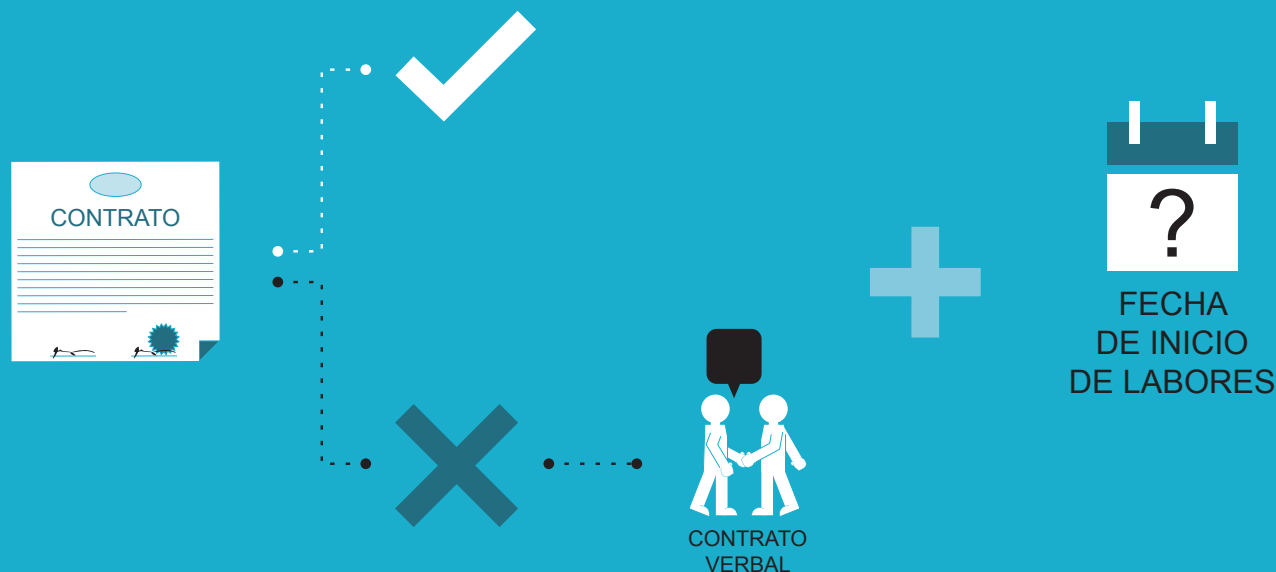
Debe indicar el modo en el que le pagaban: efectivo, depósito bancario, cheque, comisiones o salario en especie (en este caso, debe explicar qué bienes se le daba a cambio de su trabajo).



9. Es preferible que presente recibos de pago o cualquier otro documento de los últimos 6 meses o de todo el tiempo en el que trabajó.

Ayudarán a demostrar que usted trabajó con la empresa o el o la empleador(a).

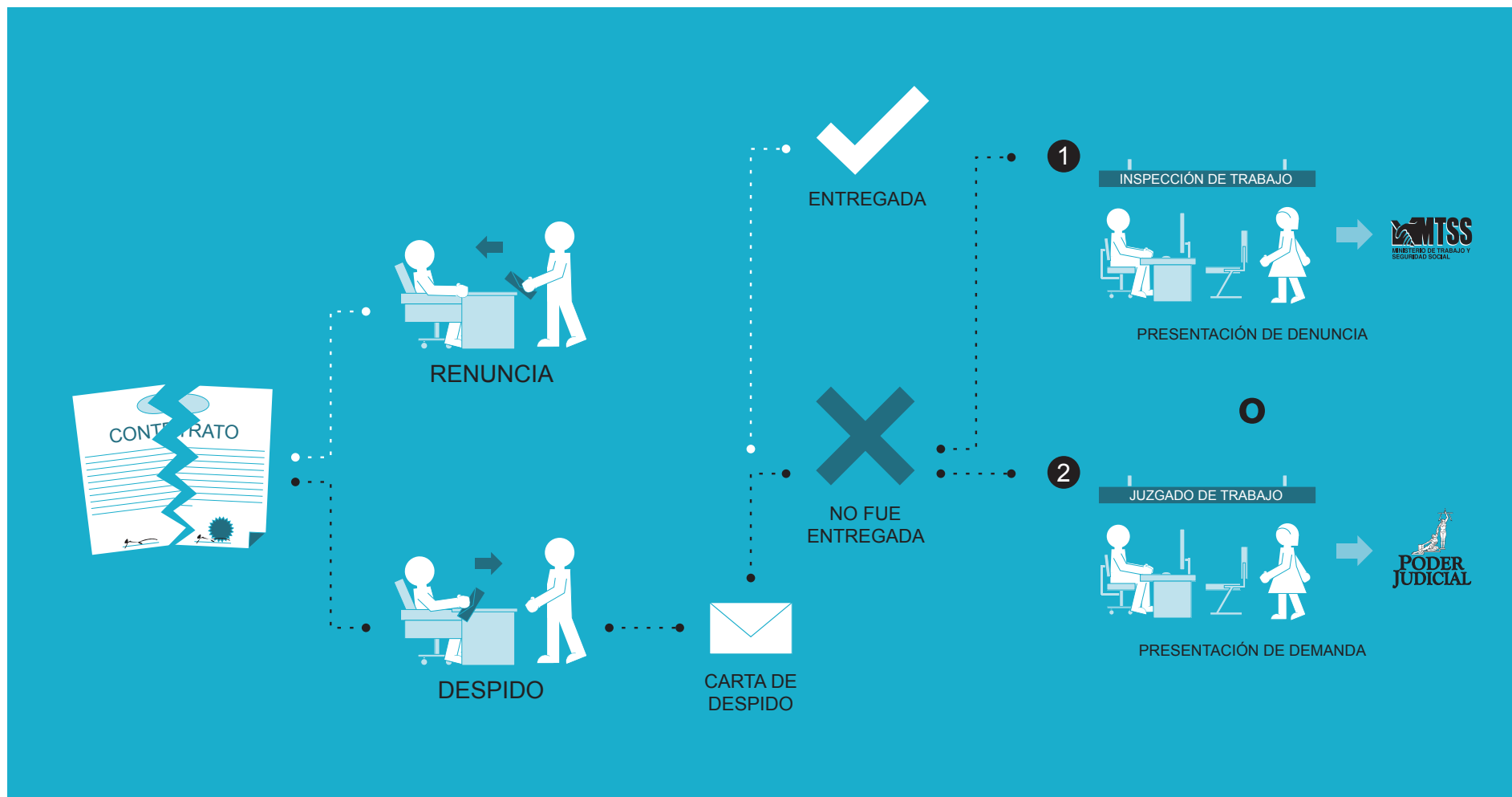
Debe señalar además las fechas en las que le pagaron (día, semana, quincena o mes).



10. Debe señalar si existió un contrato firmado que detallara todas las condiciones de trabajo y las acciones que realizaba.

Si no existió contrato, deberá explicar todas las circunstancias con las que usted estuvo de acuerdo cuando empezó a trabajar.

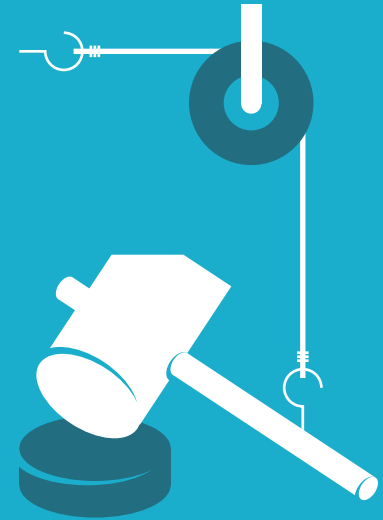
Indicar la fecha del primer día en el que empezó a trabajar y el lugar de trabajo.



11. En caso de que ya no trabaje en la empresa o para el o la empleador(a) que usted está demandando:

- Explique las causas por las que dejó de trabajar en este lugar o para esta persona (por renuncia o por despido).
- Si fue despedido(a) debe indicar por qué lo o la despidieron. Si es posible, aporte la carta de despido.

Proceso Laboral



Reclamos que podrá incluir en la demanda.

Existen otros tipos de derechos que usted puede defender.

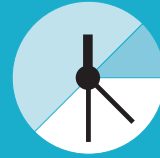
a)



JORNADA
LABORAL
DIARIA



MODIFICACIÓN
JORNADA
LABORAL



HORAS EXTRA
(+ 8 HORAS)



TIEMPO DE
ALMUERZO
O CENA

(SEGÚN TIPO DE JORNADA)



JORNADA
LABORAL
SEMANTAL

Cuando cambien los horarios o jornadas de trabajo, sin que se le pregunten o sin haber llegado a un acuerdo entre el o la empleado(a) y el o la jefe(a).

Ya sea la hora de entrada y salida, los tiempos de descanso o las horas extras.

b)



SALARIO MÍNIMO



DISMINUCIÓN
SALARIAL



RETRASO
SALARIAL



AGUINALDO



AUXILIO
DE CESANTÍA

- Cuando no reciba su salario, preaviso, cesantía o aguinaldo.
 - Además podrá realizar una denuncia si se atrasan en pagarle.
- Cuando se reduzca el salario, se deben de reducir también las horas de trabajo.

c)



DESCANSO SEMANAL



DÍAS FERIADOS



VACACIONES



LICENCIA DE MATERNIDAD Y LACTANCIA



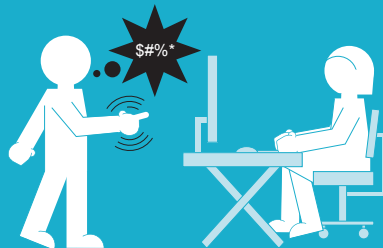
PREAVISO

Cuando cambien los horarios o jornadas de trabajo, sin que se le pregunten o sin haber llegado a un acuerdo entre el o la empleado(a) y el o la jefe(a).

Ya sea los tiempos de descanso o cuando afecten su preaviso.

El o la patrono(a) puede cambiar las condiciones de trabajo, cuando haya llegado a un acuerdo con el o la empleado(a) o por conveniencia de la empresa, sin que esto afecte al(a) trabajador(a).

d)



ACOSO LABORAL



ACOSO SEXUAL

Cuando sufra de acoso sexual o acoso laboral.

e)



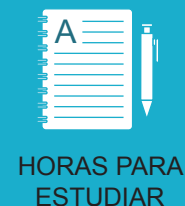
LIBRE
SINDICALIZACIÓN



LIBRE
ASOCIACIÓN

Cuando le prohíban conformar sindicatos o irrespeten su libertad de asociarse con otras personas en defensa de sus derechos laborales.

f)

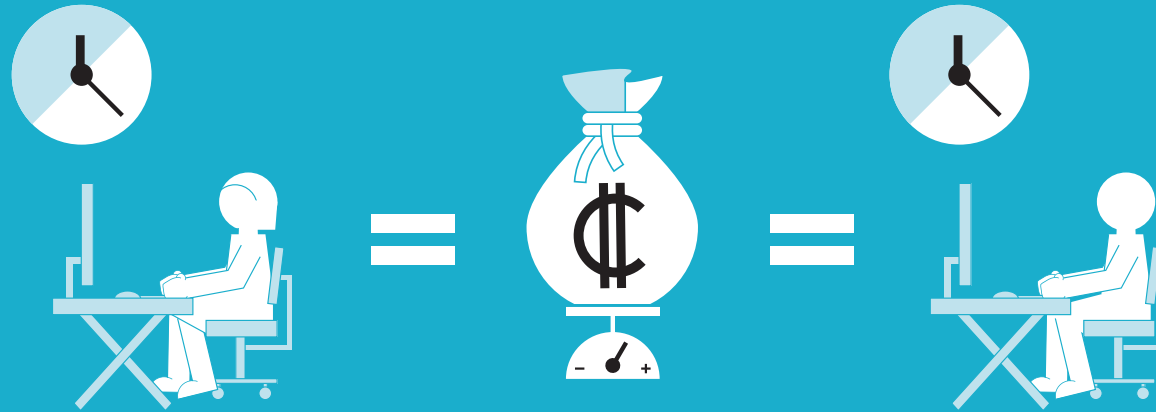


Los trabajadores entre los 15 y 18 años tienen derechos especiales:
Usted puede denunciar si no se respetan

- No trabajar en jornadas nocturnas.
- No trabajar horas extras.
- No realizar trabajos peligrosos o insalubres.
- Tener derecho a horas para estudiar.

En Costa Rica no se permite que personas menores de 15 años trabajen.

g)



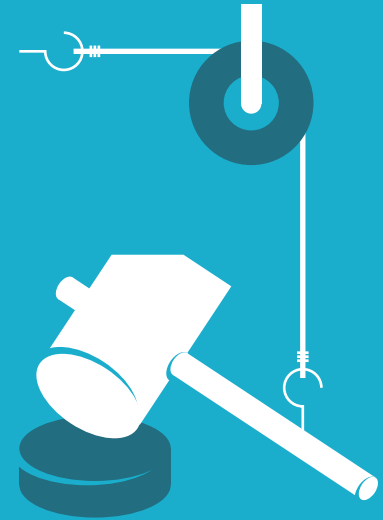
Cuando el salario sea distinto al de otra persona que realiza el mismo trabajo, con iguales condiciones.

h)

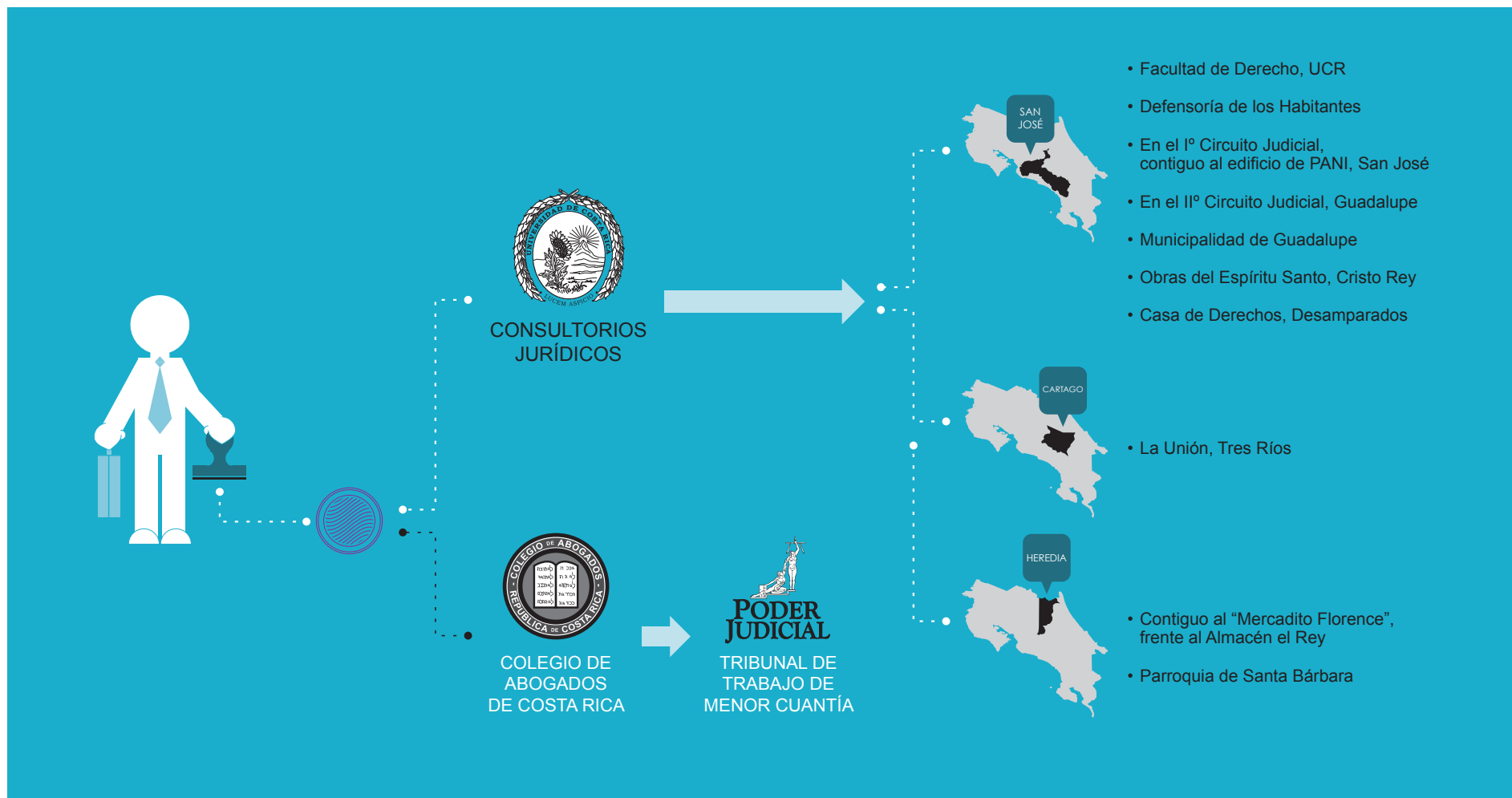


Cuando no esté asegurado(a) ante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) o cuando no tenga una póliza de riesgos laborales del Instituto Nacional de Seguros (INS).

Proceso
Laboral



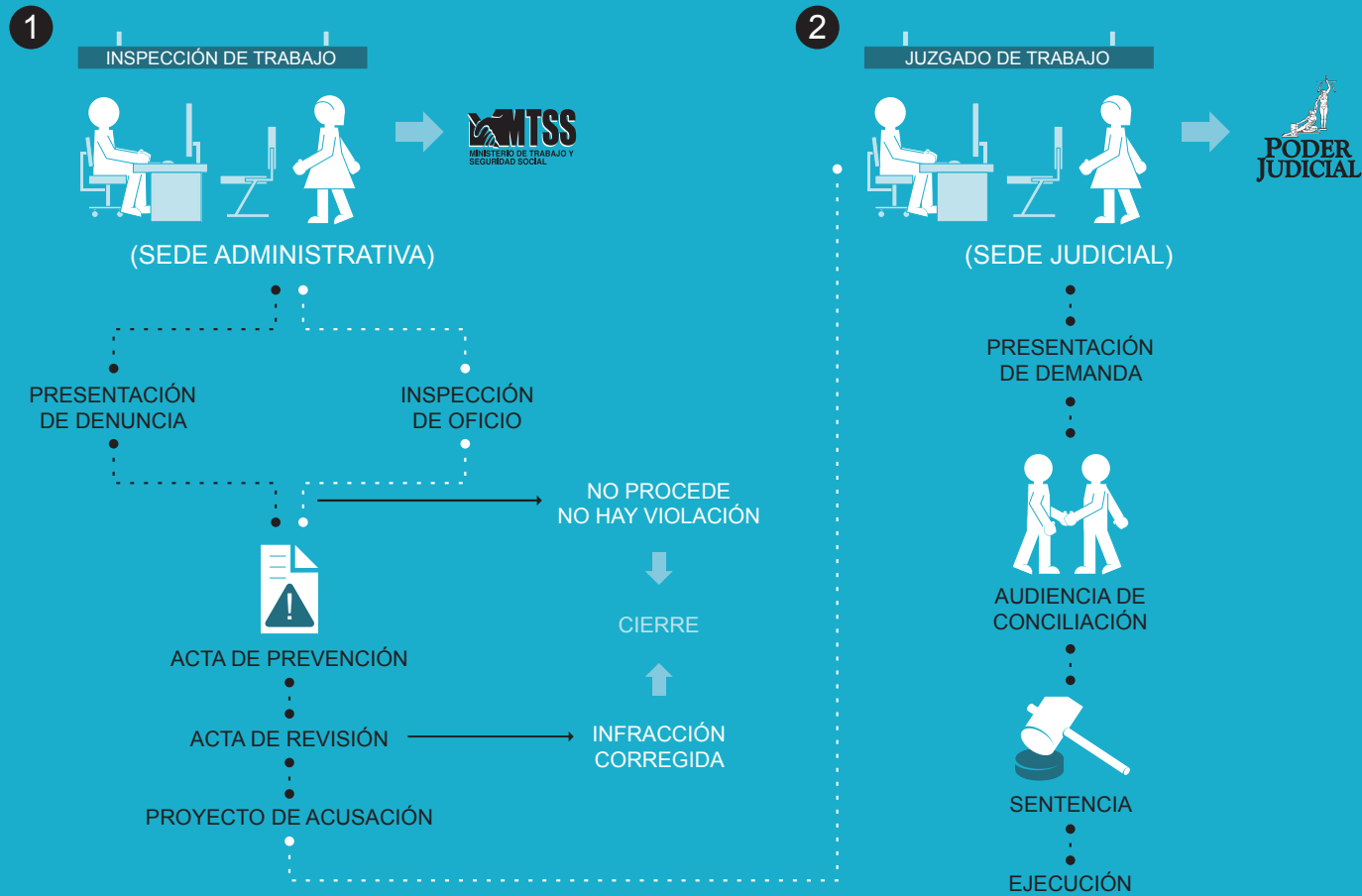
Trámites
y posibles resoluciones.



No es necesario que un(a) abogado(a) autentique el escrito de su demanda.

Sin embargo, el Colegio de Abogados da asesoría en los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía de Goicoechea, Alajuela, Heredia y Cartago.

Además puede recibir ayuda para presentar su demanda en los Consultorios Jurídicos establecidos en diferentes puntos del país.



La persona afectada puede acudir ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para una audiencia de conciliación con su patrono(a).

En caso de que la conciliación fracase, el (la) trabajador (a) puede poner una demanda judicial.

Puede acudir directamente al Juzgado de Trabajo de su localidad.



El Juzgado de Trabajo creará un expediente con su caso.

El Juzgado le da la oportunidad a la persona, empresa o institución que usted está denunciando, de dar su versión de los hechos y se convoca a las partes a una Audiencia de Conciliación para buscar un acuerdo, arreglo o conciliación con el patrono previa resolución.

La audiencia es el espacio en donde usted puede dar detalle de su situación y presentar todas las pruebas que tenga a su alcance.

La conciliación se puede solicitar en cualquier momento.

Para realizar consultas o trámites sobre el servicio recibido, acuda a la Contraloría de Servicios del Poder Judicial personalmente o llame a la línea gratuita **800-800-3000**.

También puede enviar un fax al **2295-4941** o escribir al correo electrónico:

contraloriapj@poder-judicial.go.cr