

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

Seminario de Graduación

Para optar por el Grado de Licenciatura en Derecho

Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas
trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de
Papagayo, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el
virus SARS-CoV-2, en el año 2020

Sustentantes:

Araya Sequeira Kristel Jeannette, Carné: B10485

Jiménez Ruíz María Ester, Carné: B63671

Obregón Barrantes Katherine María, Carné: B14761

Comité Asesor:

Director de Seminario: Mag. Rodrigo Campos Esquivel

Lectores:

Mag. José Daniel Baltodano Mayorga

Lic. Carlos Sandoval Núñez

Sede de Guanacaste

Septiembre, 2022



28 de setiembre de 2022
FD-2161-2022

Lic. Esp. José Thompson Jiménez
Decano a.i.
Facultad de Derecho

Estimado señor:

Para los efectos reglamentarios correspondientes, le informo que el Trabajo Final de Graduación (categoría Seminario), de las estudiantes: Kristel Jeannette Araya Sequeira carné B10485, María Esther Jiménez Ruiz carné B63671 y Katherine María Obregón Barrantes carné B14761, denominado: "Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020" fue aprobado por el Comité Asesor, para que sea sometido a su defensa final. Asimismo, el suscrito ha revisado los requisitos de forma y orientación exigidos por esta Área y lo apruebo en el mismo sentido.

Igualmente, le presento a los (as) miembros (as) del Tribunal Examinador de la presente Tesis, quienes firmaron acuso de la tesis (firma y fecha) de conformidad con el Art. 35 de RTFG que indica: ***"Los miembros del tribunal examinador recibirán para su evaluación una versión completa sin codificar del documento final de TFG, que señale claramente las secciones confidenciales de este. En la defensa pública se eliminará o clasificará la información definida como confidencial"***.

Tribunal Examinador

Informante	MSc. Rodrigo Campos Esquivel
Presidente	MSc. José Daniel Baltodano Mayorga
Secretaria	MSc. Marilú Rodríguez Araya
Miembro	Licda. Ana Elena Alvarado
Miembro	Lic. Carlos Sandoval Núñez

Por último, le informo que la defensa de la tesis es el **15 de octubre 2022**, a las 10:00 a.m. en el mini auditorio de la Sede Guancaste.

Atentamente,


MSc. Tomás Federico Rojas Castro
Director
Área de Investigación



LCV
Cc: arch.

Recepción
Tel.: 2511-4032
recepcion.fd@ucr.ac.cr

Consultorios Jurídicos
Tel.: 2511-1521
accionsocial.fd@ucr.ac.cr

Casa de Justicia
Tel.: 2511-1558
administrativacasajusticia.fd@ucr.ac.cr

www.derecho.ucr.ac.cr

01 de setiembre del año 2022

Msc. Arias Castro Tomás
Director del Área de Investigación
Facultad de Derecho

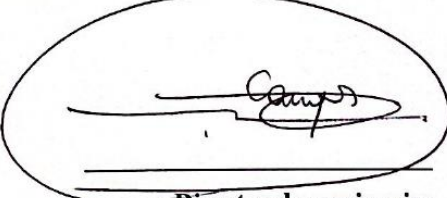
Estimado Señor:

En mi condición de director del trabajo final de graduación de las egresadas Kristel Jeannette Araya Sequeira, Carné: B10485, María Ester Jiménez Ruíz, Carné: B63671 y Katherine María Obregón Barrantes, Carné: B14761, titulada “Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus Sars-CoV-2, en el año 2020”; para optar por el título de licenciadas en derecho, le informo que la he aprobado por cumplir con todos los requisitos formales y de fondo determinados al efecto por los Reglamentos Universitarios de la Universidad de Costa Rica.

El tema se enfoca en estudiar aspectos importantes de la aplicación de la normativa emitida para atenuar los efectos de la crisis sanitaria y social provocada por el virus SARS-CoV-2, donde se analiza la vulneración de derechos humanos laborales, delimitado a su ejercicio dentro del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, en la provincia de Guanacaste, lo cual es sumamente valioso al ser uno de los sectores más golpeados por la crisis en nuestro país.

También es valioso el aporte, al ser un tema novedoso y actual, por lo que viene a ser una contribución importante al plantear una solución a la problemática encontrada en la normativa analizada, proponiendo una reforma integral a la Ley No. 9832, Ley de Autorización de Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional y confeccionando un “Manual de la Persona Trabajadora”, para que sirva como herramienta de capacitación, en procura de lograr disminuir el desconocimiento en la población respecto a sus derechos como personas trabajadoras.

Agradeciendo su atención se despide,



A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature appears to read 'Campos'.

Director de seminario:

Mag. Rodrigo Campos Esquivel

5 de Setiembre del 2022

M.Sc. Tomás Federico Arias Castro
Director
Área de Investigación,
Facultad de Derecho

Estimado señor:

Un cordial saludo. Me permito informarle que he leído el Trabajo Final de Graduación, modalidad seminario intitulado, **“Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020 ”** de las estudiantes Kristel Jeannette Araya Sequeira, carné: B10485, María Ester Jiménez Ruíz, carné: B63671 y Katherine María Obregón Barrantes, carné: B14761.

Esta investigación analiza en forma pertinente una problemática actual y relevante, trascendiendo lo documental y adentrándose en el campo con resultados satisfactorios. Por tanto, considero que el trabajo cumple con los requisitos señalados por la Facultad y el Reglamento de Trabajos Finales de Graduación, por lo que doy aval para su defensa.

Suscribe atentamente,

JOSE DANIEL BALTODANO MAYORGA (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-05-0381-0051.
Fecha declarada: 05/09/2022 06:20:14 AM
Esta representación visual no es fuente
de confianza. Valide siempre la firma.

Mag. José Daniel Baltodano Mayorga
Lector

05 de setiembre del año 2022

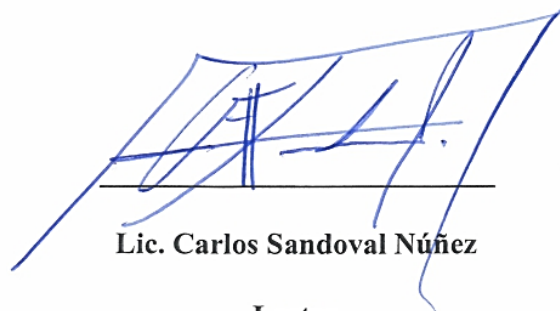
Msc. Tomás Federico Arias Castro
Director del Área de Investigación
Facultad de Derecho

Estimado Señor:

Un cordial saludo. En mi condición de lector me permito informarle que he leído el Trabajo Final de Graduación de las egresadas Kristel Jeannette Araya Sequeira, carné: B10485; María Ester Jiménez Ruíz, carné: B63671 y Katherine María Obregón Barrantes, Carné: B14761, titulado **“Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus Sars-CoV-2, en el año 2020”**; para optar por el título de licenciadas en derecho.

Esta investigación cumple con los requerimientos de fondo, dando un aporte relevante a la problemática estudiada. Asimismo, considero que cumple con los requisitos de forma señalados por la Facultad y el Reglamento de Trabajos Finales de Graduación, por lo que la apruebo para su defensa.

Suscribe atentamente,



Lic. Carlos Sandoval Núñez

Lector

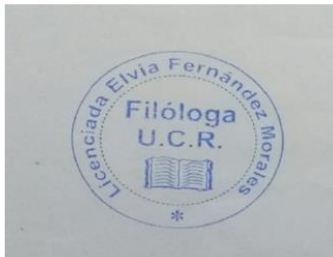
LICDA. ELVIA FERNÁNDEZ MORALES
FILÓLOGA UCR
SAN RAMÓN, ALAJUELA TEL. 8825- 3794
C.4841 COL. LIC. Y PROF; EMAIL elviafz@gmail.com

CONSTANCIA DE REVISIÓN FILOLÓGICA

La suscrita, Licenciada en Filología Española ELVIA FERNÁNDEZ MORALES, hace constar que efectuó la revisión filológica del documento denominado, **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR TURÍSTICO HOTELERO DE LA PENÍNSULA DE PAPAGAYO, ANTE LA CRISIS SANITARIA Y SOCIAL MUNDIAL PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV-2, EN EL AÑO 2020**. Este consiste en un SEMINARIO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN DERECHO, de la UNIVERSIDAD DE COSTA RICA (UCR). Los postulantes son ARAYA SEQUEIRA KRISTEL JEANNETTE, CARNÉ: B10485; JIMÉNEZ RUÍZ MARÍA ESTER, CARNÉ: B63671 Y OBREGÓN BARRANTES KATHERINE MARÍA, CARNÉ: B14761.

Al respecto, indica que luego de efectuadas las correcciones necesarias, dicho documento se encuentra listo para su presentación y disertación, pues se ajusta a las normas gramaticales y ortográficas establecidas por la Ortografía RAE (2010) y a la modalidad de discurso, correspondiente a su especialidad.

Dado en San Ramón, Alajuela, Costa Rica, el diez de setiembre de dos mil veintidós, a solicitud de la persona interesada y para los efectos administrativos pertinentes.



Licda. Elvia Fernández Morales

CC/Archivo

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza para culminar esta meta y por permitir las dificultades que me han hecho aprender y crecer.

A mamá y a papá, Jeannette y Rafael, que desde siempre han estado dándome su amor y apoyo incondicional. Ambos poseen un gran corazón, siempre con dedicados a su familia.

Son mi inspiración, mi ejemplo de lucha y perseverancia. Esto es de ustedes.

A mis hermanas, Daiana, Adriana y Andrea, quienes son mi forma más pura de amor. El amor que siento por ellas se convierte en fuerzas para continuar.

A Naiana, que con su corta edad me ha enseñado una nueva forma de amar.

A Michael, el hombre más maravilloso que Dios me pudo enviar. Con su amor y paciencia siempre ha sido mi refugio para encontrar tranquilidad.

Kristel Jeannette

DEDICATORIA

Dedico con toda mi alma a mi abuelo, Modesto Ruiz (papi) y a mi abuela, Consuelo Cambronero (mi Conchita), por ellos soy la mujer que soy.

A mi madre, Patricia, a mi tío, Amado e hijos, mi padre, hermana, hermanos, sobrinas y sobrino.

A personas que se volvieron parte de mi familia como Guido Hernández y Karla Alfaro.

Con mucho amor y humor satírico a mis dos grandes amigas de la vida, Karen y Lis, las amo infinitamente.

Y a personas que cumplieron un rol especial y trascendental en este proceso como Fabiola Bermúdez, Hillary Cruz, Teffita y Walter Gutiérrez, a estas personas todo mi agradecimiento y admiración.

Y obviamente, no podían faltar mis compañeras de equipo, pero sobre todo amigas, Kathy y Kris a quienes después de esta etapa de mi vida no me queda más que decirles ¡Muchas gracias por estar, las amo!

Porque me lo prometí y se los prometí “El acuerdo es luchar con alegre rebeldía” (EZLN, 2018)

¡Seguimos!

María Ester Jiménez Ruíz

DEDICATORIA

Primeramente, quiero dedicarle este logro a mi mamá, una mujer fuerte, valiente y dulce, una madre amorosa, comprensiva y empática, que siempre me ha enseñado que el amor y el respeto hacia otras personas y sus sentimientos son esenciales en un ser humano, su ejemplo me ayuda ser mejor persona cada día. “Gracias, mamita, que sin ti no sé qué habría sido de mí, te dedico cada escalón alcanzado hasta el día de hoy y todos los que vienen, gracias por haberlos caminado junto a mí, por haber creído y alentado cada uno de mis pasos, te amo”.

A mi papá, quien siempre ha sido un padre amoroso, responsable y dulce. “Gracias por también creer en mí, por ser paciente y dejarme cometer mis propios errores, respetando mis decisiones, pero sin dejarme sola nunca, sé que siempre puedo contar contigo, que siempre estarás a mi lado tendiéndome la mano con todo el amor del mundo, gracias por enseñarme el sentido de la responsabilidad y honestidad. Te adoro, papito”.

También quisiera dedicarle este triunfo a mi hermana, Natalia, pues sigue siendo esa madre amorosa y mujer valiente en la que te has convertido, a mi hermano Antonio, por el esfuerzo diario que hace para construir un mejor futuro para su familia. Una dedicatoria especial, a mi hermana María Esther, quien ha sido la persona que más ha creído en mí y que me alentó a perseguir mi sueño de ser abogada. “Gracias por tu sabiduría, tu escucha y por estar celebrando cada logro, sin importar lo pequeño que haya sido. Estoy muy orgullosa de ustedes. Les amo infinitamente y espero no defraudarles nunca”.

Aprovecho para dedicar unas líneas a mi sobrinita, Heather y sobrinito, Anthony, porque desde que nacieron iluminan mi vida y hacen que me desborde de amor. “Gracias por ser la luz y el destello de esperanza en los momentos más oscuros”.

Finalmente, una última dedicatoria a mi compañero de vida y mi amor, quien ha estado a mi lado los últimos siete años, nunca imaginé encontrar a una persona con la que pudiera ser tan feliz. “Gracias por ser mi soporte, quien me ayuda a encontrar la fuerza para creer en mí y no derrumbarme. Te amo infinitamente”.

Atentamente: Katherine Obregón Barrantes.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que con desinterés participaron de este proyecto, en especial a las trabajadoras del sector hotelero, que con buena disposición colaboraron en la presente investigación.

A mi comité asesor, Rodrigo Campos Esquivel, Daniel Baltodano Briceño, Carlos Sandoval Núñez, por ser nuestro guía y apoyarnos en todo este proceso.

A mis compañeras de Seminario que juntas somos un equipo increíble. Sin nuestra unión y comprensión esto no hubiese sido posible. “Lo logramos”.

Kristel Jeannette

AGRADECIMIENTO

Primero que todo quiero agradecer a la Universidad de Costa Rica por la formación académica y humanista brindada. A todas las personas que fueron parte de este proceso de formación profesional durante estos años: docentes, personal administrativo de la Sede Guanacaste, especialmente a Freddy McLean. A compañeros y compañeras y a quienes generosamente me brindaron su amistad en este camino de la vida. Y sin duda alguna, las compañeras integrantes de la Colectiva Me Pasó en la UCR Guanacaste por llenarme de lucha y resistencia.

También quiero agradecer de manera especial a las y los docentes, profesionales y principalmente a las personas trabajadoras que sus aportes enriquecieron e hicieron posible este trabajo.

Por supuesto, quiero agradecer a nuestro director y lectores, quienes nos guiaron a lo largo de este proceso de investigación y fueron clave para la elaboración de este seminario.

De la misma manera a la Caja Costarricense del Seguro Social y a todo el equipo interdisciplinario que me acuerpó y acompañó en uno de los procesos más difíciles de mi vida; Lissy Cascante, psiquiatra. Y a Mariana Álpizar Guerrero, psicóloga feminista independiente.

Por último y no menos importante a quienes con su música me han abrazado el alma siempre.

María Ester Jiménez Ruíz

AGRADECIMIENTOS

Quiero iniciar estas líneas tan especiales, externando un agradecimiento a la Universidad de Costa Rica, mi alma mater, institución invaluable que me abrió las puertas y me forjó como profesional, porque además me permitió conocer personas maravillosas en el camino, quienes ahora son parte importante de mi vida, así también, por darme las posibilidades de vivir experiencias tan enriquecedoras y únicas, las cuales me ayudaron a ser quien soy.

También, mis más sinceros agradecimientos son para los y las profesionales que nos ayudaron con su conocimiento en toda esta investigación, sus aportes fueron indispensables para este proceso; igualmente, a las personas trabajadoras del sector en cuestión, que desinteresadamente atendieron a nuestra petición de apoyo relatando sus vivencias en épocas tan duras como las que enfrentamos estos últimos años.

Asimismo, quisiera agradecer a nuestro director y lectores, quienes nos guiaron a lo largo de este proceso de investigación y ayudaron a construir este seminario.

Finalmente, y no menos importante, mi gratitud es para mis compañeras Kristel Araya y Esther Jiménez, grandes profesionales y sobre todo maravillosas amigas, que a lo largo de este proceso mostraron ser mujeres fuertes, valientes y sororas. “Gracias por enseñarme lo dichosa que soy al haber coincidido con ustedes. Gracias por hacer de este proceso una etapa llena de amor y aprendizaje que voy a atesorar toda la vida, las amo”.

Atentamente: Katherine Obregón Barrantes

ÍNDICE

TABLA DE ABREVIATURAS	xvi
RESUMEN EJECUTIVO	xvii
FICHA BIBLIOGRÁFICA	xx
INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	2
OBJETIVOS	3
I. OBJETIVO GENERAL	3
II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
HIPÓTESIS	4
METODOLOGÍA	5
I. Enfoque metodológico	5
II. Tipos de estudio	5
III. Selección de personas participantes	6
IV. Definición del procedimiento para recopilar información	7
V. Técnicas de recolección de información.	9
Revisión bibliográfica:	9
Estudio de casos:	10
Entrevistas semiestructuradas:	10
ESTRUCTURA DE MEMORIA POR CAPÍTULOS	12
CAPÍTULO I. LA NORMATIVA EN MATERIA LABORAL, EMITIDA DURANTE LA CRISIS SANITARIA Y SOCIAL MUNDIAL PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV-2, EN EL AÑO 2020.	14
Sección I. Revisión de la legislación laboral promulgada durante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020, con afectación directa al sector turístico.	15
A. Disposiciones de la Ley No. 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional.	15
B. Disposiciones del Decreto Ejecutivo No. 42248 – MTSS, Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo.	20
C. Disposiciones de la Ley No. 9738, Ley para Regular el Teletrabajo, el Decreto Ejecutivo No. 42083, Reglamento para Regular el Teletrabajo, la Directriz No. 073 - S - MTSS y los Lineamientos para implementar el Teletrabajo, en ocasión de la alerta sanitaria por COVID-19.	24

CAPÍTULO II. TRANSGRESIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES, SITUACIONES QUE LAS CAUSAN: CASO PARTICULAR DE LA PENÍNSULA DE PAPAGAYO.	30
Sección I. Análisis de las diferentes situaciones que afectaron los Derechos Laborales de las personas trabajadoras del Sector Hotelero de la Península de Papagayo, generados por la aplicación de la normativa promulgada para la protección del empleo.	34
A. Reducción de jornadas laborales.	34
B. Suspensión temporal de contratos de trabajo.	39
C. Teletrabajo	42
Sección II. Análisis del cumplimiento y forma de aplicación del proceso de autorización de permisos de Reducción de la Jornada de Trabajo y Suspensión Temporal de Contratos, ante el MTSS.	47
Sección III. Sobre la ponderación de los Derechos Fundamentales aplicada ante la crisis sanitaria provocada por el Virus SARS-CoV-2.	53
A. Conceptualización: ¿Qué es la teoría de la ponderación?	53
B. La ponderación en el caso concreto de la suspensión de contratos y la reducción de la jornada laboral:	55
Sección IV: Flexibilización de los Derechos Humanos Laborales	60
CAPÍTULO III.- VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR TURÍSTICO HOTELERO DE LA PENÍNSULA DE PAPAGAYO	63
Sección I.- Análisis de las diferentes figuras que afectaron los Derechos Humanos Laborales de las personas trabajadoras del sector hotelero de la Península de Papagayo, generados fuera de la normativa promulgada para la protección del empleo.	64
A. Permuta de tiempo no laborado	64
B. Aplicación incorrecta de la modalidad de trabajo remoto	67
C. Permiso sin goce salarial	69
D. Cambio de funciones	71
E. Implementación de medidas sin previa aprobación	72
F. Otras situaciones	74
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	84
“REFORMA A LA LEY No. 9832, AUTORIZACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL”	87
BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	111
Anexo I – Consentimiento Informado para entrevista semiestructurada	112

Anexo II – Instrumento de entrevista semiestructurada a sujetos expertos	114
Anexo III – Instrumento de entrevista semiestructurada a sujetos expertos (Inspectores del MTSS)	116
Anexo IV – Instrumento de entrevista semiestructurada a personas trabajadoras	118
Anexo V: Manual de la Persona Trabajadora	123

TABLA DE ABREVIATURAS

MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
DNI	Dirección Nacional de Inspección
CATURGUA	Cámara de Turismo Guanacasteca
UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociados del Sector Empresarial Privado
OIT	Organización Internacional de Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
ICT	Instituto Costarricense de Turismo
CCSS	Caja Costarricense del Seguro Social
UNED	Universidad Nacional a Distancia
SARS-CoV-2	Síndrome Respiratorio Agudo Severo - Coronavirus - 2

RESUMEN EJECUTIVO

De acuerdo con estudios realizados por la OIT, se estima que el mayor impacto económico inmediato, a raíz de la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020, afecta con gran fuerza al sector terciario, específicamente el transporte, el turismo, la hotelería y el comercio al por menor.

Es necesario investigar este tema, pues, debido a la urgencia por contener los efectos de la pandemia, la normativa emitida en materia laboral de manera apresurada pudo producir violaciones de derechos humanos laborales a las personas trabajadoras del sector turístico hotelero; además, esta necesidad pudo agudizar prácticas ilegales recurrentes por parte de los empleadores.

La hipótesis planteada en esta investigación es que la normativa jurídica dictada ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020, creó una vulneración de los derechos y principios laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero en la Península de Papagayo, aunado al uso abusivo que de estas normas puedan hacer los sectores.

Es en función de lo anterior que se establece como objetivo general, analizar si debido a las disposiciones normativas emitidas por el Estado costarricense y la actuación de las empresas, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020, se ha dado alguna transgresión de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo.

Para alcanzar dicho objetivo, se plantea una metodología de trabajo desde un enfoque cualitativo y debido a la naturaleza del problema, al ser este reciente y no estudiado, se enmarca dentro del tipo de estudio exploratorio. Para profundizar las diferentes perspectivas del tema, se incorpora la muestra de sujetos tipos y expertos.

El procedimiento de recopilación de datos e información consta de dos fases: 1) Una de trabajo de campo; y 2) La segunda fase se compone de un proceso de revisión bibliográfica.

En función de lo anterior, se logra colegir que, en cuanto a la Ley No. 9832 y el Decreto No. 42248-MTSS, normativa emitida para mitigar los efectos de la crisis sanitaria provocada

por el virus SARS-CoV-2, ambas con sus respectivas reformas y apoyadas decididamente por las cámaras empresariales, representadas por la UCCAEP y CATURGUA; aunque el considerando de ambas normativas indique que su finalidad responde a una necesidad de proteger el empleo, su contenido ya analizado tiende a proteger a las empresas y no a las personas trabajadoras, lo cual debería ser el elemento prioritario en toda normativa laboral.

El MTSS no tiene la capacidad para resolver las solicitudes realizadas por los entes patronales que avalen las medidas otorgadas por la normativa antes mencionada. Se observa que las gestiones no se están haciendo conforme a lo que dicta la norma; esto se evidencia en dos fallas: una por parte del MTSS de no brindar resoluciones en el plazo estipulado por la normativa; y otra, de las personas empleadoras al aplicar una medida, aún no autorizada, sin contemplar ningún silencio positivo en la gestión.

Continuando con el tema de las medidas, se concluye que reducir jornadas hasta un 75%, como lo estipula la Ley No. 9832, Ley de Reducción de Jornadas de Trabajo, atenta contra la dignidad de la persona trabajadora y de su familia. Al permitir esta reducción, presupone una transgresión a derechos humanos laborales y derechos fundamentales. También establece la ley el porcentaje mínimo de afectación en los ingresos brutos en las empresas, para poder aplicar la medida de reducción de jornada laboral; sin embargo, no existen parámetros legales y técnicos que validen dichos porcentajes, siendo incluso contraproducente para el sector empresarial. Por tales razones, es necesaria una reforma integral a esta ley.

Por otra parte, a pesar de que la legislación concerniente al teletrabajo se venía discutiendo desde mucho antes de la llegada de la pandemia a nuestro país, fue raíz de esta emergencia nacional que su aplicación se impulsó en mayor medida en todo el territorio. Esto llevó a que ocurrieran situaciones que no contempladas, lo cual ocasionó una flexibilización de la seguridad social, poniendo en un estado de vulnerabilidad al sector laboral, lo cual riñe con lo que establece nuestra Carta Magna en sus numerales 66 y 73.

Se logra constatar, a través de las entrevistas realizadas a las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, que estas desconocen sus derechos inherentes como personas trabajadoras, asimismo, es deber del Estado garantizar que le sean

respetados. Además, se desprende el desconocimiento en torno a los mecanismos para denunciar la violación de sus derechos laborales, así como una notable preexistencia de temor a denunciar situaciones por miedo a represalias. En función de lo anterior, es indispensable la divulgación del Manual de la Persona Trabajadora, como instrumento elaborado, no solo como libro de consulta, sino también, como herramienta de cambio y sensibilización del tema.

Finalmente, se concluye que la hipótesis planteada en el estudio, se verificó y que la normativa jurídica y su aplicación ocasiona una transgresión a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, al ser complaciente con el sector empresarial y generar una precarización del empleo y sus condiciones.

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Ficha Bibliográfica

Araya Sequeira, Kristel Jeannette; Jiménez Ruíz, María Ester & Obregón Barrantes Katherine María. *Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020*. Memoria de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. 2022. xviii - 214.

Director: Mag. Rodrigo Campos Esquivel

Palabras claves: Derechos humanos laborales, Derecho al trabajo, Vulneración de derechos, Emergencia Nacional, Medidas de protección del empleo.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación acerca de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras en el sector hotelero de la Península de Papagayo, se enfoca en aspectos importantes de la aplicación de la normativa emitida para atenuar los efectos de la crisis sanitaria y social provocada por el virus SARS-CoV-2; en este sentido, se analiza la vulneración de derechos laborales de estas personas, lo cual afecta directamente a su familia y a quienes dependen de ella. El argumento se basa en que los derechos humanos laborales no deben violentarse, cualquiera que sea la situación económica y social del país.

En el desarrollo de esta investigación se da a conocer una serie de factores que han influido para que los derechos laborales de las personas trabajadoras se vulneren por aplicación del marco jurídico promulgado para la protección del empleo.

Se examina el contenido de los cuerpos legales involucrados, tales como la Ley No. 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional; el Decreto Ejecutivo No. 42248 – MTSS, Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo y la Ley No. 9738, Ley para Regular el Teletrabajo, con la intención de evidenciar si es clara la legislación o si deja alguna posibilidad de vulnerar derechos laborales establecidos en estos cuerpos normativos.

Además, se estudian los casos en que la transgresión de los derechos humanos laborales es generada por situaciones surgidas en la aplicación de la normativa promulgada para la protección del empleo, o por el contrario por circunstancias suscitadas fuera de esta legislación.

Por otra parte, se analiza el proceder del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ente encargado de autorizar la aplicación de las medidas que se derivan de dicha normativa.

Dado el contexto en que dicha legislación fue emitida, se considera que por la premura con la cual fue constituida, se pudieron regular elementos de los derechos humanos laborales de forma menos favorable para las personas trabajadoras; por esto se cuenta con sujetos expertos en el análisis de la legislación y de los casos de las personas trabajadoras de este sector hotelero, para determinar la posible vulneración de sus derechos.

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con estudios realizados por la OIT, el mercado laboral ha sido fuertemente afectado por la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, se estima que el mayor impacto económico inmediato, a raíz de la pandemia, afecta con gran fuerza al sector terciario, específicamente el transporte, el turismo, el hotelaría y el comercio al por menor¹.

Siendo el área hotelera de nuestro interés, una de las causas para realizar esta investigación recae en que es precisamente este sector uno de los cuales posee mayor riesgo desde una perspectiva sectorial.

También es necesario destacar que, en esta área, de acuerdo con datos de la OIT, una importante parte de fuerza laboral está compuesta por mujeres, grupo de vulnerabilidad, lo cual refuerza esta situación con la crisis².

En efecto, como parte de la respuesta para hacerle frente a las consecuencias de esta crisis sanitaria y social mundial y mitigar los efectos negativos sobre el sector laboral, en nuestro país, específicamente, el Poder Legislativo y el Poder Ejecutivo, emitieron una serie de normativa jurídica para regular diversas situaciones y prácticas surgidas en dicha coyuntura en materia laboral.

Es necesario investigar este tema, porque debido a la urgencia de regular la crisis, la normativa emitida de manera apresurada pudo producir una flexibilización en materia laboral, que propició posibles violaciones de derechos humanos laborales a las personas trabajadoras del sector turístico hotelero; además, esta necesidad quizás agudizó prácticas ilegales recurrentes por parte de los empleadores, sin que sea la crisis una justificación válida, para que se violenten los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras.

¹ Organización Internacional del Trabajo, “Covid-19 y el mundo del trabajo: punto de partida, respuesta y desafíos en Costa Rica”, Organización Internacional del Trabajo, última actualización 7 de junio 2020, consultado 13 de febrero 2021, https://www.ilo.org/sanjose/WCMS_747046/lang--es/index.htm

² Ibidem.

OBJETIVOS

I. OBJETIVO GENERAL

Analizar si debido a las disposiciones normativas emitidas por el Estado costarricense y la actuación de las empresas, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS- CoV-2, en el año 2020, se ha dado alguna transgresión de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Estudiar si las normas emitidas durante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020, creó algún grado de flexibilidad de los derechos humanos laborales, de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo.
2. Identificar las causas de las posibles transgresiones de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, debido a la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2 en el año 2020.
3. Determinar si existieron violaciones arbitrarias a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, debido a la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020.
4. Proponer una posible solución legal que aborde de manera integral el problema planteado que afecta a las personas trabajadoras del sector privado, debido a la crisis sanitaria y social provocada por el virus SARS- CoV-2, en el año 2020.
5. Elaborar un manual que contenga un glosario de términos legales, los derechos humanos laborales, así como las obligaciones de las personas trabajadoras y sus patronos; además de un protocolo a seguir ante casos de vulneración de derechos humanos laborales, enfocado a las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo.

HIPÓTESIS

La normativa jurídica dictada ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020, (Ley No.9832: Autorización de Reducción de Jornadas de Trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, Ley No.9937: Ampliación del Plazo que Autoriza la Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional, Decreto No. 42248- MTSS Reglamento para el Procedimiento de Suspensión de Contratos de Trabajo en casos Relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, Decreto No.42522- MTSS Modificación y adición al Decreto No.42248- MTSS) crearon una flexibilización o vulneración de los derechos y principios laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero en la Península de Papagayo, abonado al uso abusivo que de estas normas puedan hacer los sectores.

Por lo cual, se plantea una respuesta informativa para que las personas trabajadoras conozcan cuáles son sus derechos laborales por medio de la elaboración de un manual que contenga un glosario de términos legales básicos, los derechos humanos laborales y esenciales. Además, ante casos ilegales, enfocado a las personas trabajadoras del sector turístico hotelero.

METODOLOGÍA

Entendiendo la metodología como el proceso utilizado para cumplir de manera objetiva y sistematizada con el desarrollo de una investigación, se definen en este apartado las etapas metodológicas para llevar a cabo este seminario de trabajo final de graduación.

En consecuencia, los métodos a seguir serán: la selección del enfoque de la investigación, el tipo de estudio, así como la elección de personas participantes (sujetos expertos y sujetos tipos); además, la definición del procedimiento para la recolección de información, lo cual permitirá construir categorías de análisis.

I. Enfoque metodológico

La investigación se enmarcará desde un enfoque cualitativo, al respecto es pertinente remarcar las palabras de Hernández, Fernández y Baptista: “el enfoque cualitativo puede concebirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos”.³

Los estudios cualitativos están preocupados por el contexto en los cuales se dan los acontecimientos y centran su indagación en aquellos espacios en que los seres humanos se implican e interesan, evalúan y experimentan directamente. Dado a ello y al problema planteado, es pertinente la utilización de este enfoque de investigación.

II. Tipos de estudio

El tipo de estudio que se utilizará en esta investigación corresponde al exploratorio. Debido a la naturaleza del problema, al ser este reciente y no estudiado, se enmarcará dentro del tipo de estudio.

El exploratorio es aplicable, cuando el objetivo es examinar un tema o un problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas e ideas

³ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, 6° ed., (Distrito Federal, México: McGraw-Hill Interamericana Editores, 2014), 9.

vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si se desea indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas⁴.

Se puede afirmar que este tipo de investigación es exploratorio porque no se limita a la indagación de un fenómeno poco estudiado, sino que pretende establecer las bases al estudio de las causas del problema, al examinar con detalle los contenidos bibliográficos, pero sin agotar el análisis de los datos obtenidos mediante comunicación personal y entrevistas.

III. Selección de personas participantes

En el desarrollo de este trabajo, para llegar al entendimiento del tema, se pretende incorporar la muestra de sujetos tipos y expertos para generar diversas perspectivas. Su orientación requiere de la perspectiva de los tipos sujetos, para contener a manera de casos a las personas trabajadoras y/o extrabajadoras, de alrededor seis u ocho hoteles de área turística del sector de la Península de Papagayo, escogidos al azar.

En este sentido, el estudio de casos según Barrantes Echavarría: “es un examen completo o intenso de una faceta, una cuestión o, quizás, los acontecimientos que tienen lugar en un marco geográfico a lo largo del tiempo. Es un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprensivo, sistemático y, en profundidad, del caso objeto de estudio”⁵

Para analizar tanto a las personas trabajadoras como a sus procesos, se tomará una muestra no probabilística o dirigida, “cuya finalidad no es la generalización en términos de probabilidad. También se les conoce como guiadas por uno o varios propósitos”, pues la elección de los elementos depende de razones relacionadas con las características de la investigación”⁶ Esta muestra es utilizada en investigaciones de tipo cualitativo; se escogen a

⁴ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, 6° ed., (Distrito Federal, México: McGraw-Hill Interamericana Editores, 2014), 91.

⁵ Rodrigo Barrantes Echavarría, “Investigación: un camino al conocimiento”, (San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia, 2002), 162.

⁶ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, 6° ed., (Distrito Federal, México: McGraw-Hill Interamericana Editores, 2014), 386.

sujetos tipo, porque son las personas idóneas para filtrar la información requerida en la investigación, mediante una entrevista semiestructurada.

Además, se seleccionarán sujetos expertos, cuya opinión se obtendrá mediante una entrevista semiestructurada, dirigida a personas juezas y abogadas litigantes, en materia laboral. El objetivo es lograr información técnica sobre el tema, sin importar la cantidad de las entrevistas, sino la calidad del contenido brindado por las personas expertas que contribuya a alcanzar la conciencia jurídica y técnica que se requiere en el estudio.

Conforme avanza la investigación, se deja abierta la posibilidad de agregar otros tipos de unidades en los sujetos tipo, como lo son los empleadores del área turística del sector de la Península de Papagayo.

IV. Definición del procedimiento para recopilar información

En el procedimiento de recopilación de datos e información, contamos con dos fases:

❖ Fase 1:

Una fase de acceso al campo, la cual es definida por Hernández Sampieri (2014), citando a Gerber y Green (2012); Smith (2004); Kerlinger y Lee (2002) “los experimentos de campo son estudios efectuados en una situación “realista” en la que el investigador manipula una o más variables independientes en condiciones tan cuidadosamente controladas como lo permite la situación.”⁷ En el caso concreto de esta investigación, el trabajo de campo se circunscribe a la provincia de Guanacaste, en el cantón de Liberia, específicamente, seis u ocho hoteles escogidos al azar, del área turística del sector de la Península de Papagayo. Su finalidad es estudiar la perspectiva y el conocimiento de las personas trabajadoras y extrabajadoras de los hoteles de esta zona, sobre la situación laboral durante la crisis sanitaria mundial provocada por el SARS-CoV-2, en el año 2020.

Este proceso se va a llevar a cabo mediante dos etapas, las cuales son:

En la primera etapa se procederá a realizar entrevistas semiestructuradas a las personas trabajadoras y exempleadas de los hoteles del Golfo de Papagayo.

⁷ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, 6° ed., (Distrito Federal, México: McGraw-Hill Interamericana Editores, 2014), 150.

Una vez realizado, el acercamiento a las personas trabajadoras, se realizará la segunda etapa, que consta de una entrevista semiestructurada a los sujetos expertos.

❖ **Fase 2:**

La segunda fase se compone de un proceso de revisión bibliográfica, esta debe estar presente en todo el desarrollo de la investigación, ya que, en un primer momento, es esencial para construir las bases teóricas del seminario, pero será necesaria la consulta constante a lo largo del estudio. Este se realiza bajo las siguientes técnicas de recolección de datos para cada objetivo:

Cuadro 1

Objetivos y técnicas de recolección de datos

Objetivo	Técnica
Estudiar si las normas emitidas durante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020, creó algún grado de flexibilidad de los derechos humanos laborales, de las personas trabajadoras del sector turístico de la Península de Papagayo.	Bibliográfica
Identificar, mediante estudio de casos, las causas de las posibles violaciones de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, en razón de la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020.	Entrevista semiestructurada
Determinar si existieron violaciones arbitrarias a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, debido a la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020.	Bibliográfica Entrevista semiestructurada

<p>Proponer una posible solución legal que aborde de manera integral el problema planteado que afecta a las personas trabajadoras del sector privado, debido a la crisis sanitaria y social provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020.</p>	<p>Bibliográfica Entrevista semiestructurada</p>
<p>Elaborar un manual que contenga un glosario de términos legales, los derechos humanos laborales, así como las obligaciones de las personas trabajadoras y sus patronos; además de un protocolo a seguir ante casos de vulneración de derechos humanos laborales, enfocado a las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo.</p>	<p>Bibliográfica Entrevista semiestructurada</p>

Fuente: Elaboración propia, 2021.

V. Técnicas de recolección de información.

Revisión bibliográfica:

De acuerdo con el autor Peña: “la elaboración de una típica revisión bibliográfica para por tres grandes fases: la investigación documental, la lectura y el registro de la información, y la elaboración de un texto escrito”⁸. De acuerdo con lo anterior y en concordancia con lo planteado, se realizará una consulta de lecturas de relevancia, estas deberán proporcionar información referente a los antecedentes, diferentes perspectivas, impacto y estudios jurídicos acerca del tema.

⁸ Luis Bernardo Peña, “Proyecto de indagación: La revisión bibliográfica”, Pontificia Universidad Javeriana, (Cali, Colombia), consultado 16 de febrero, 2021, https://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/La_revision_bibliografica.mayo_2010.pdf

Estudio de casos:

Como ya se ha explicado anteriormente, Barrantes Echavarría define el estudio de casos como “un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprensivo, sistemático y, en profundidad, del caso objeto de estudio”⁹. Por ello, es parece pertinente la implementación de un estudio de casos para la recolección de datos detallados y sistematizados.

Entrevistas semiestructuradas:

Para la recopilación de la información, se realizará de la siguiente manera:

- Entrevistas semiestructuradas a las personas trabajadoras y/o ex empleadas de seis u ocho hoteles de área turística del sector de la Península de Papagayo, lo que permite una mayor comprensión del estado particular de sus derechos humanos laborales.
- Entrevistas semiestructuradas a expertos en el tema de derechos humanos laborales específicamente los que apliquen en el contexto turístico hotelero como lo son personas juezas en materia laboral y personas abogadas litigantes.
 - i. Categoría de análisis:

La categoría de análisis se entiende como la representación de la información que interesa investigar; es decir, está relacionado con situaciones, problemas, contexto, opiniones o acontecimientos, entre otros, útiles para enriquecer el contenido. La siguiente categoría de análisis se establece a partir de los propósitos de la investigación y marco teórico.

- Normativa legislativa y decretos ejecutivos: se analizará tanto las leyes como los decretos emitidos en el contexto de la crisis sanitaria y social mundial provocada por el SARS-CoV-2, en el año 2020.
- Instrumentos que positivizan los derechos humanos laborales.
- Perspectiva de las partes: por medio de las entrevistas semiestructuradas, se pretende recopilar información real de la situación laboral en el contexto de la crisis sanitaria y

⁹ Rodrigo Barrantes Echeverría, “Investigación: un camino al conocimiento”, (San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia, 2002), 162.

social mundial provocada por el SARS-CoV-2, en el año 2020; modificación, extinción y creación de nuevas condiciones de trabajo para las personas en el sector turístico hotelero de la Península de Papagayo. Asimismo, las entrevistas semiestructuradas permitirán obtener, desde la óptica de los sujetos expertos, conocimiento técnico sobre el problema planteado en este seminario de trabajo final de graduación.

Para la aplicación de las entrevistas semiestructuradas, es de gran interés abordar los temas abajo indicados. Sin embargo, es importante aclarar que, durante el proceso, estos podrán ser modificadas, replanteados o ampliados, por lo tanto, esta no se trata de una lista taxativa.

→ Modificaciones contractuales:

- Variaciones en el horario laboral.
- Aumento o disminución salarial.
- Recargo en funciones laborales.
- Cambios de puestos de trabajo.
- Ampliación o modificación de las causales de despido.
- Horas extra.

→ Suspensión de contratos laborales:

- Aplicación de nuevos contratos laborales.
- Reanudación de los contratos laborales con nuevas condiciones.

→ Medidas y protocolos sanitarios:

- Estaciones de desinfección.
- Implementación de desinfección y protección.
- Adecuación de áreas comunes según los lineamientos del Ministerio de Salud.
- Protocolos ante casos positivos en el personal y clientes.

→ Sobre los derechos humanos laborales.

- Reconocimiento.
- Alcance
- Aplicación en la práctica.

ii. Roles de las estudiantes

Cada una de las estudiantes participantes en este seminario, trabajará activamente en el desarrollo de cada uno de los objetivos, individualmente en revisión bibliográfica y trabajo de campo y, en conjunto, en las reuniones semanales. Para ello, en las reuniones semanales se designarán tareas específicas y se revisarán los avances.

Se dará al menos una reunión mensual con el director del seminario de graduación para la revisión de los avances.

ESTRUCTURA DE MEMORIA POR CAPÍTULOS

Capítulo I. La normativa en materia laboral, emitida durante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus sars-cov-2, en el año 2020: En este apartado se realiza la revisión de la legislación laboral promulgada durante la crisis sanitaria y social

mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020, con afectación directa al sector turístico. Se inicia con las disposiciones de la Ley No. 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional. Se continúa con el estudio del contenido del Decreto Ejecutivo No. 42248 – MTSS, Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo. Asimismo, se lleva a cabo la revisión de las disposiciones de la Ley No. 9738, Ley para Regular el Teletrabajo; el Decreto Ejecutivo No. 42083, Reglamento para Regular el Teletrabajo; la Directriz No. 073 - S - MTSS y los Lineamientos para implementar el Teletrabajo, en ocasión de la alerta sanitaria por COVID-19.

Capítulo II. Transgresión de los derechos humanos laborales, situaciones que las causan: Caso particular de la Península de Papagayo: En este capítulo se desarrollan las situaciones que transgredieron derechos humanos laborales del personal de hoteles de la Península de Papagayo, específicamente, mediante el análisis de la aplicación de la normativa promulgada para la protección del empleo. De igual manera, analiza el cumplimiento y forma de aplicación del proceso de autorización de permisos de reducción de la jornada de trabajo y suspensión temporal de contratos, ante el MTSS, mediante entrevistas a personal de los hoteles objeto de estudio y personas expertas. Además, se realiza un examen sobre la ponderación de los derechos fundamentales aplicada ante la crisis sanitaria provocada por el Virus SARS-CoV-2.

Capítulo III.- Violaciones a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo: El capítulo contiene un análisis de las diferentes figuras que afectaron los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector hotelero de la Península de Papagayo, pero en este caso, generados fuera de la normativa promulgada para la protección del empleo.

CAPÍTULO I. LA NORMATIVA EN MATERIA LABORAL, EMITIDA DURANTE LA CRISIS SANITARIA Y SOCIAL MUNDIAL PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV-2, EN EL AÑO 2020.

El año 2020 trajo consigo cambios abruptos en la forma de vivir y relacionarse en la mayoría de los aspectos de la vida. Debido a la pandemia provocada por el virus SARS CoV – 2, se ocasionaron ajustes en la legislación de nuestro país como medidas de protección del empleo en todos los sectores.

También, debido a la crisis, muchos países, incluyendo Costa Rica, cerraron sus puertas a los visitantes, impidiendo que el turismo se pudiera desarrollar de manera normal. Esto ocasionó que todas las personas empleadas o propietarias de algún servicio turístico, fueran de las más golpeadas, con ello los legisladores fueron orillados a tomar acciones para salvaguardar los derechos de las personas involucradas y evitar que la crisis económica se acrecentara.

Desde abril de 2020, el turismo en la región se ha detenido en gran parte como resultado de la pandemia del virus SARS-CoV-2. Esta parálisis del sector de turismo no solo ha afectado fuertemente a las economías y el empleo del Caribe, sino también a muchas comunidades locales en América Latina, y Costa Rica no es la excepción. Dado a lo anterior, los gobiernos y el sector privado debieron tomar diferentes medidas para mitigar el impacto de la crisis en las empresas turísticas, grandes y pequeñas.

No obstante, para efectos de este trabajo se estudiará la normativa emitida por el Poder Legislativo y Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica en materia laboral que tuvo afectación directa en el sector turístico.

Ley No. 9832 Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, Ley No. 9937 ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, Ley No. 9982 Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo en el sector turismo ante la declaratoria de emergencia nacional, Decreto No. 42248-MTSS Reglamento para el procedimiento de suspensión de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, Decreto No. 42522-MTSS Modificación y adición

al Decreto No. 42248-MTSS, Ley No. 9738, Ley para Regular el Teletrabajo, el Decreto Ejecutivo No. 42083, Reglamento para Regular el Teletrabajo, la Directriz No. 073 - S - MTSS y los Lineamientos para implementar el Teletrabajo, en ocasión de la alerta sanitaria por COVID-19.

Sección I. Revisión de la legislación laboral promulgada durante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020, con afectación directa al sector turístico.

A. Disposiciones de la Ley No. 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional.

De acuerdo al MTSS, la finalidad de esta ley es evitar la destrucción de los puestos de trabajo, y como una forma de protección del empleo; por ello, además de la Ley No. 9832, se instauran la Ley No. 9937. Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional y la Ley No. 9982. Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo en el sector turismo ante la declaratoria de emergencia nacional, como reformas para brindar ampliación a los plazos configurados para mantener, debido a la crisis sanitaria, actualizada la ley, que dé soporte a los eventos por los que atraviesa el país.

El artículo 3 de la Ley No. 9832, establece lo que se debe entender como reducción de la jornada laboral, lo describe como la posibilidad que tiene la persona empleadora de solicitar una reducción en la jornada laboral de las personas colaboradoras, esta reducción sería de hasta un 75 por ciento máximo¹⁰, de acuerdo con la afectación económica de la empresa, la cual la misma ley estipula.

Los casos en que las empresas pueden reducir la jornada laboral de su personal según esta normativa son, cuando los ingresos brutos de las empresas se vean reducidos en al menos

¹⁰ Asamblea Legislativa, “Ley No. 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional; 21 de marzo 2020”, La Gaceta, No. 59 (23 marzo, 2020) Sinalevi: art. 3, consultado 11 de agosto, 2021, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=90789

un 20% en relación con el mismo mes del año anterior, en razón de una declaratoria de emergencia nacional¹¹ (para los actuales sucesos, la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2). En casos de empresas con menos de un año de fundación deberán demostrar dicha reducción de sus ingresos brutos a partir del promedio de los últimos meses previos a la declaratoria de la emergencia nacional¹².

La Ley No. 9832, se extiende para las empresas que no se encuentren en los casos anteriores, pero que de igual forma sufra una afectación real en razón del suceso provocador (emergencia nacional: crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2), de este modo, podrá presentar ante la Inspección General de Trabajo documentación que le permita demostrar su afectación y poder obtener la autorización de la reducción de la jornada de trabajo.

En cuanto al tiempo en que debe aplicarse la medida, según Ley No. 9832 y sus reformas, la reducción se puede solicitar por un plazo de 3 meses, con posibilidad de solicitar 3 prórrogas adicionales por el mismo tiempo cada una¹³; sin embargo, con la Ley No. 9982 para el caso del sector turismo la reducción de la jornada podrá prorrogarse por cuatro periodos iguales¹⁴, un periodo más que a las empresas que no se encuentren dentro de este sector, con lo cual, el plazo máximo sería de 3 meses, más 3 prórrogas iguales, para empresas fuera del sector turismo, y un plazo máximo de 3 meses, más 4 prórrogas iguales para empresas del sector turismo.

¹¹ Asamblea Legislativa, “Ley No. 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional; 21 de marzo 2020”, La Gaceta, No. 59 (23 marzo, 2020), Sinalevi: art. 1, consultado 11 de agosto, 2021, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=90789

¹² Ibidem.

¹³ Ibid., art. 5.

¹⁴ Asamblea Legislativa, “Ley No. 9982 Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo en el sector turismo ante la declaratoria de emergencia nacional, 19 de mayo 2021”. La Gaceta, No. 97 (21 mayo, 2021), Sinalevi: art. Único, consultado 11 de agosto, 2021 http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=94372

De acuerdo con ello, la persona empleadora solicita una reducción de la jornada laboral al MTSS, se le brinda de acuerdo a la Ley No. 9832 por un plazo inicial más la posibilidad de dos prórrogas, la Ley No. 9937 permite una tercera prórroga y la Ley No. 9982, amplía el plazo para una cuarta prórroga en el sector turismo, todo lo anterior siempre que se mantenga la afectación económica que dio origen a la reducción de la jornada laboral; en este caso, debido a la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2.

Una vez cumplido el plazo inicial y las tres prórrogas agotadas o cuatro prórrogas para el caso del sector turismo, se desprende de la Ley No. 9832 que el patrono debe permitir el ingreso a las personas trabajadoras en sus puestos correspondientes, en sus jornadas regulares y sus salarios completos, de lo contrario la persona empleadora estaría incumpliendo dicha ley.

En todo caso, para que la medida sea legal, la persona empleadora la debe solicitar ante la Inspección General de Trabajo del MTSS en los tres días siguientes al aviso de sus personas trabajadoras. Dicho de otro modo, si el patrono no solicitó la medida ante el MTSS por medio de la Inspección General de Trabajo, es completamente ilegal, del mismo modo que es ilegal, rebajar el salario y no la jornada laboral; es decir, que obliga a la persona trabajadora a mantener la jornada regular. En ese caso, la persona trabajadora tiene derecho a recibir su salario de acuerdo con su jornada laborada y puede proceder a interponer la denuncia ante la Inspección General de Trabajo, para que este investigue su caso en el centro de trabajo.

Como parte de la aplicación de fueros de protección y medidas de paridad de género la Ley No. 9832, consigna limitaciones en la reducción de la jornada de trabajo, lo mismo que en la suspensión de los contratos de trabajo, pues ambas figuras no se pueden aplicar a mujeres embarazadas o en período de lactancia¹⁵. Significa que existe aplicación diferente para personas trabajadoras que cuentan con un fuero de protección brindado por el artículo 94 del Código de Trabajo. En los demás casos de personas aforadas, esta ley estipula que la reducción

¹⁵ Asamblea Legislativa, “Ley No. 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional; 21 de marzo 2020”, La Gaceta, No. 59 (23 marzo, 2020), Sinalevi: art. 6, consultado 11 de agosto, 2021, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=90789

de jornadas solo procederá cuando se establezca para al menos el 90% del personal de la empresa.

Esta ley solo es permitida en aquellas empresas que tengan afectaciones con sus ingresos brutos, a consecuencia de la enfermedad Covid-19, por ello para su aplicación debe seguirse un protocolo y realizarse un solicitud ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se apruebe dicha reducción; además, contiene una serie de artículos que buscan prevenir los tratos discriminatorios en su aplicación, tomando en cuenta género, etnias, nacionalidad y los fueros de protección al momento de implementarlo.

Como se indicó en párrafos anteriores, el objetivo de la Ley No. 9832 fue evitar, de alguna manera, los despidos masivos, así lo ve Alberto López, Gerente General del ICT, quien indicó que la ley de reducción de la jornada laboral “se trata de una legislación que le va a permitir a muchos colaboradores del sector turismo al menos a tener acceso a una jornada laboral de tiempo parcial en vez de ser despedidos o no ser recontratados y sin duda constituye una ayuda más para que poco a poco el sector turístico vaya saliendo de esta crisis”¹⁶.

Incluso, la ley No. 9832 y sus prórrogas se constituyen como una herramienta jurídica que le permite a los empresarios del sector turismo, reducir el impacto económico y no despedir a su personal. Por ello, María Inés Solís, diputada del Partido Unidad Social Cristiana, consideraba necesario el proyecto de ley para prorrogar la reducción de la jornada laboral en este sector, pues según ella “existe una preocupación por el sector turismo y los negocios con un aforo limitado a consecuencia de la crisis pandémica, ya que están sumidos en una crisis económica, que los tiene en una encrucijada entre el cierre definitivo o el despido de sus colaboradores”¹⁷.

Sin embargo, hay posturas acerca de estas legislaciones las cuales consideran que han ocasionado una flexibilización de las leyes en materia laboral, pudiendo ocasionar lesiones a

¹⁶ Jeffrey Garza, “Reducción de la Jornada laboral en turismo será un gran alivio para el sector: ICT”, 18 de mayo de 2021, La Republica.Net, consultado el 28 de mayo del 2021, <https://www.larepublica.net/noticia/reduccion-de-jornadas-en-turismo-sera-un-alivio-para-el-sector-ict>

¹⁷ Esteban Arrieta, “Reducción de jornada laboral en sector turismo se prorrogaría para no afectar empleo”, La Republica.net, 19 febrero, 2021, consultado 25 de agosto 2021, <https://www.larepublica.net/noticia/reduccion-de-jornada-laboral-se-prorrogaria-para-no-afectar-empleo>

los derechos humanos laborales de quienes trabajan en este sector, asimismo, han ocasionado un retroceso en las garantías históricas obtenidas por nuestros antepasados; esto no responde a soluciones para la crisis, sino a las agendas neoliberales de políticos que piensan únicamente en proteger a grandes empresarios.

Igualmente, el viceministro Ricardo Marín, para un reportaje al Semanario Universidad, denuncia la irregularidad de las inspecciones donde se aplican las reducciones de la jornada, ya que no se da abasto, por lo que el Ministerio de Trabajo está confiando en la buena fe de los empleadores.

El Ministerio de Trabajo se está basando en la buena fe de los empleadores. No hay una fórmula para que nosotros, de oficio, podamos atender solo en reducción de jornadas esas 8.582 solicitudes (...) Nos interponen una denuncia sobre la reducción de jornadas, sobre un colectivo de trabajadores, y ahí sí llega el inspector a hacer su inspección ocular, a ver si hay infracciones. Pero, mientras vaya la declaración jurada y todo vaya bien, no tenemos en este momento el mecanismo para contradecir la fe de juramento. Solamente con denuncia de las personas trabajadoras¹⁸.

Ante esta situación, es evidente que las personas trabajadoras se encuentran en una terrible desventaja y desprotección de sus derechos humanos laborales, ya que como bien lo explica el viceministro, hay casos en los cuales los trabajadores sienten temor de denunciar y prefieren seguir laborando la totalidad de sus horas, a pesar de que les paguen únicamente la mitad de su salario “prefieren, sin oficializarse el proceso del Ministerio de Trabajo, ganarse el 50% a no ganarse nada y trabajar las 8 horas. Hay un miedo de las personas inclusive a denunciar”¹⁹.

¹⁸ Natalia Díaz Zeledón, “Diputados ampliarán reducciones de jornadas para restaurantes, bares, hoteles y otros negocios turísticos”, Semanario Universidad, 16 marzo, 2021, Consultado 29 de agosto 2021, <https://semanariouniversidad.com/pais/diputados-ampliaran-reducciones-de-jornadas-para-restaurantes-bares-hoteles-y-otros-negocios-turisticos/>

¹⁹ Ibidem.

B. Disposiciones del Decreto Ejecutivo No. 42248 – MTSS, Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo

El Código de Trabajo establece la posibilidad de esta medida en el artículo 73, por cuanto la persona empleadora puede suspender temporalmente los contratos de trabajo, ya sea una suspensión total o parcial²⁰. Según este artículo, esta medida no implica la terminación del contrato de trabajo, tampoco extingue los derechos y obligaciones que estos, surge, únicamente, por un tiempo definido por el patrono, queda suspendida la obligación de brindar el servicio por parte de la persona trabajadora, con la correlación de también suspenderse la obligación del patrono de pagar el salario. Las demás condiciones de trabajo se mantienen sin cambio.

En atención a los artículos sobre suspensión temporal de contratos del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitió el Decreto No. 42248 – MTSS, Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, que regula el procedimiento para la suspensión temporal de contratos. El decreto lo que viene a hacer es reglamentar el artículo 74 inciso a) y b) (fuerza mayor o caso fortuito), en estos se incluyen aquellos casos como la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, que produce una afectación en los ingresos de empresas cuyas actividades fueron cerradas por el Ministerio de Salud.

En cuanto al procedimiento de la solicitud de la suspensión temporal de contratos, esta se realiza de manera virtual, en virtud de ejercer el distanciamiento social promovido por el Ministerio de Salud, llenando un formulario en el sitio web del MTSS y aportando como requisito una declaración jurada de acuerdo al artículo 1 del Decreto No. 42248 – MTSS.

Para que la medida sea legal, la persona empleadora la debe solicitar ante el MTSS en la Inspección General de Trabajo en los 3 días siguientes del aviso a sus personas trabajadoras

²⁰ Eugenio Vargas Chavarría y Diana Vargas Rodríguez, comp., Código de Trabajo: Con anotaciones sobre acciones de inconstitucionalidad (San José, Costa Rica: Investigaciones Jurídicas., 2019), 57.

de la intención de suspender temporalmente los contratos de trabajo²¹, y con la condición de que la causa se encuentre entre las causales expresadas en el artículo 74 incisos a) y b) del Código de Trabajo. Por ello, es ilegal si no la solicita al MTSS y deberá reponer los salarios no pagados o que no recibió su personal.

El procedimiento para la suspensión temporal del contrato de trabajo, es una solicitud que debe hacerse en forma independiente de la figura de reducción de la jornada laboral, por el carácter excluyente de ambas medidas; por lo tanto, en principio no se podrá tramitar por parte de la Inspección General de Trabajo del MTSS, una solicitud en la que se incluyan las dos medidas.

En cuanto a las prórrogas de las suspensiones de contrato de trabajo, estas inicialmente fueron concedidas por el plazo de un mes, prorrogable por dos períodos iguales, para un total de tres meses. Las prórrogas operaban de forma automática; por lo cual, las empresas no tuvieron necesidad de interponer nuevamente la solicitud en sede administrativa.

La persona debe regresar a laborar, una vez terminado el plazo autorizado a la persona empleadora; de esta forma, las personas trabajadoras deberán reintegrarse inmediatamente a sus puestos de trabajo, “la inspección de trabajo se encargará de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, en los términos establecidos por el artículo 77 del Código de Trabajo”²²

La suspensión de contratos de trabajo y la flexibilización en el procedimiento para poder suspenderlos; dándose la solicitud por internet y que esta se resuelva en uno o dos días, como una de las medidas, en medio de la emergencia nacional por la enfermedad de la Covid-19 causada por el virus SARS-CoV-2, solicitadas y apoyadas por la UCCAEP, en este sentido su presidente Álvaro Sáenz, avaló dicha medida indicando, “los trabajadores se quedan sin salario, es verdad, pero que prefieren, ¿quedarse sin trabajo del todo o que tenga la posibilidad

²¹ Poder Ejecutivo, “Decreto ejecutivo 42248 – MTSS: Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo; 19 de marzo 2016”, Sinalevi: art. 1, consultado 12 de agosto, 2021, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=90776

²² Ibidem.

que dentro de un mes vuelva a tener trabajo intacto? Le pueden pagar cesantía ahora, con un desempleo inmenso y se queda sin comer durante un año”²³.

Por su parte, la ministra de trabajo, Giannina Dinarte aseguró que el MTSS, seguiría respetando la normativa laboral, expresando,

Estaremos emitiendo en las próximas horas un decreto para garantizar lo planteado por UCCAEP. El Ministerio viene trabajando en esta necesidad y lo ha informado así a la UCCAEP. El Ministerio seguirá garantizando el respeto de la normativa laboral y la protección de las personas trabajadoras, así como el evitar que esta situación traiga afectaciones más grandes, tanto a los trabajadores como a las personas empleadoras²⁴

Sin embargo, y como se desprende del análisis anteriormente hecho al Decreto Ejecutivo No. 42248 – MTSS, se consiguió que el trámite y procedimiento para la suspensión de contratos de trabajo fuera más rápido, para apoyo de las empresas que en ese momento requerían de una medida para atender la emergencia por la enfermedad de la Covid-19 causada por el virus SARS-CoV-2, haciéndose en plazos más cortos. Es necesario resaltar que el hecho de que se consiguiera un procedimiento más expedito en pro de ayudar a las empresas impactadas por la pandemia, no terminara por afectar al trabajador.

Ello en virtud de lo vertiginoso del procedimiento, este como se ha analizado, es parte de una solicitud vía internet, junto con una declaración jurada, aseverando la afectación económica. Aunado a la desconfianza que el Departamento de Inspección General de Trabajo tenga, el personal requerido o suficientes inspectores para realizar visitas a los centros de

²³ Paula Ruiz y Christine Jenkins Tanzi, “Gobierno agilizará reglamento para permitir suspensiones temporales de contratos de trabajo”, El Observador, 17 marzo, 2020, consultado 25 de agosto 2021, <https://observador.cr/gobierno-agilizara-reglamento-para-permitir-suspensiones-temporales-de-contratos-de-trabajo/>

²⁴ Fabiola Pomadera García, “Ministra de Trabajo: Se seguirá garantizando el respeto de la normativa laboral”, Semanario Universidad, 17 marzo, 2020, consultado 25 de agosto 2021, <https://semanariouniversidad.com/pais/ministra-de-trabajo-se-seguira-garantizando-el-respeto-de-la-normativa-laboral/>

trabajo o revisar la información requerida de unas 6472 empresas, que a junio del 2020²⁵ habían solicitado una de las dos figuras (reducción de la jornada de trabajo y/o suspensión temporal de contratos de trabajo). Tanto así que el Ministerio de Trabajo reportó únicamente, 97 empresas solicitantes de medidas (suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada laboral), a las cuales se les rechazó una u otra (56 empresas solicitaban suspensión de contratos de trabajo y 41 solicitaban reducción de jornada laboral)²⁶, dichas cifras estaban por debajo de las que sí fueron aprobadas.

Por otra parte, se resalta la aprobación por vía rápida, en noviembre de 2020, de las enmiendas para prorrogar las medidas de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornadas laborales, dispensándolas de todos los trámites bajo el artículo 177 del Reglamento de la Asamblea Legislativa, esta acción cuya aprobación tuvo el voto de 44 disputados²⁷, esta fue criticada por Paola Vega quien no avala que, “se pretendiera dispensar del trámite de comisión un proyecto para aprobar la prórroga de una medida cuya eficacia no ha sido analizada por el Congreso, pues ni siquiera se han pedido informes al Ministerio de Trabajo sobre la cantidad de personas afectadas”²⁸.

En esta misma línea, se encuentra el diputado José María Villalta, pues consideraba que “se debía analizar primero el impacto de la ley aprobada en marzo, y que tal análisis no puede hacerse en el plenario”²⁹. Con esto el diputado asegura que “se está cercenando el derecho de participación de las personas trabajadoras afectadas por este proyecto de ley”³⁰, pues afirmó que “ha recibido denuncias de trabajadores a quienes les redujeron la mitad de su

²⁵ Karla Barquero, “A 97 empresas se les rechazó la solicitud de suspensión o reducción de jornada laboral”, La Republica.net, 19 junio, 2020, consultado 25 de agosto 2021, <https://www.larepublica.net/noticia/a-97-empresas-se-les-rechazo-la-solicitud-de-suspension-o-reduccion-de-jornada-laboral>

²⁶ Ibidem.

²⁷ Luis Manuel Madrigal, “Diputados dan vía rápida a ley para prorrogar suspensión de contratos y reducción de jornadas”, Delfino, 10 noviembre, 2020, consultado 25 de agosto 2021, <https://delfino.cr/2020/11/diputados-dan-via-rapida-a-ley-para-prorrogar-suspension-de-contratos-y-reduccion-de-jornadas>

²⁸ Ibidem.

²⁹ Ibidem.

³⁰ Ibidem.

salario, pero no así la jornada laboral, algo que viola la ley que aprobó el Congreso, ante la vista y paciencia de la Inspección Laboral del MTSS”³¹.

Con todo esto y ante suspensiones de contratos de trabajo, que iniciaron en marzo del 2020 y se mantuvieron por aproximadamente 12 meses; las personas trabajadoras verificaban la posibilidad de optar por actividades remuneradas temporales, en respuesta al tiempo en que no se necesitaría de sus servicios en la empresa; además, de la afectación económica que sufrían por la suspensión de su contrato de trabajo. Sin embargo, bajo los efectos de la suspensión temporal del contrato, la persona trabajadora continúa ligada a la empresa, con los derechos y deberes que de su contrato emana y este debe estar disponible al momento de ser llamado a retomar su puesto de trabajo.

C. Disposiciones de la Ley No. 9738, Ley para Regular el Teletrabajo, el Decreto Ejecutivo No. 42083, Reglamento para Regular el Teletrabajo, la Directriz No. 073 - S - MTSS y los Lineamientos para implementar el Teletrabajo, en ocasión de la alerta sanitaria por COVID-19.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley No. 9738, Ley para Regular el Teletrabajo, este se definirá de la siguiente manera:

Modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la institución, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo³².

³¹ Luis Manuel Madrigal, “Diputados dan vía rápida a ley para prorrogar suspensión de contratos y reducción de jornadas”, Delfino, 10 noviembre, 2020, consultado 25 de agosto 2021, <https://delfino.cr/2020/11/diputados-dan-via-rapida-a-ley-para-prorrogar-suspension-de-contratos-y-reduccion-de-jornadas>.

³² Asamblea Legislativa, “Ley No. 9738, Ley para regular el teletrabajo; 10 de octubre 2019”, Sinalevi: art. 3, consultado 23 de agosto, 2021, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753

Si bien es cierto que el teletrabajo ha tenido gran relevancia en este período de crisis, es una opción viable en nuestro país desde el 2006, ya que, desde ese año, el sector público, principalmente el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) inició su implementación; esto llevó a que para el 2008 se aprobara el primer decreto de Teletrabajo, que tenía como finalidad promover la práctica en las demás instituciones públicas del Estado. Asimismo, en el 2015 se publica el Decreto No. 39225 – MP – MTSS, que sería la legislación reguladora de la práctica en el sector Público, hasta 2019, cuando fue derogado por el decreto ejecutivo No. 42083, Reglamento para Regular el Teletrabajo.

En ese mismo orden de ideas, es importante indicar que, también en el 2019, se emitió la Ley No. 9738 antes mencionada, la cual “(...) tiene como objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación”³³.

Además, esta ley en su numeral segundo, establece que el ámbito de aplicación será voluntario³⁴, es decir, este será un acuerdo entre las partes, tanto la persona empleadora como para la trabajadora, y podrá ser acordado al inicio del contrato o en cualquier etapa de este, asimismo, las partes fijarán las condiciones en las que se desempeñarán las tareas, incluyendo la cantidad de días a la semana que la labor sería presencial o a distancia, etc.

Sin embargo, una de las alteraciones o modificaciones a la ley del teletrabajo, es que a raíz de la pandemia, al dictaminarse la directriz 073-S-MTSS, en su artículo cuarto, se encuentra que se hace un llamado a implementar esta modalidad en todos los puestos de trabajo que les sea posible y durante toda la semana, “(...) se insta a las instituciones de la Administración Pública Descentralizada, a implementar temporalmente y en la medida de lo posible durante toda la jornada semanal, la modalidad de teletrabajo en sus respectivas

³³ Asamblea Legislativa, “Ley No. 9738, Ley para regular el teletrabajo; 10 de octubre 2019”, Sinalévi: art. 3, consultado 23 de agosto, 2021, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753

³⁴ Ibidem.

instituciones, como medida complementaria y necesaria ante la alerta de coronavirus, mediante procedimientos expeditos”³⁵.

Es en función de esta disposición de la directriz, que se encuentra en los Lineamientos para implementar el teletrabajo, en ocasión de la alerta sanitaria por Covid-19, en su punto número 3; el procedimiento que debe seguirse para el trámite de autorización del teletrabajo, el cual explica que el o la funcionaria deberán hacer la solicitud a su jefe inmediato, y este deberá corroborar que el puesto que se solicita sea teletrabajable, de acuerdo con lo indicado por la ley y señalar los días que serán presenciales y los días a distancia, procurando implementar el teletrabajo durante toda la semana si fuese posible³⁶.

Debido a lo anterior, en el mismo artículo cuarto de la directriz, se encuentra otra alteración a la ley, y es que, debido a la crisis sanitaria, la implementación del teletrabajo trae consigo la obligación de presentar reportes semanales de las personas trabajadoras que se encuentran en esta modalidad, ello se lee de la siguiente forma:

(...) las instituciones remitirán un informe al Ministerio de Trabajo de Seguridad Social en el plazo de cinco días a partir de la entrada en vigencia de la presente directriz, con el reporte de la cantidad de funcionarios que se encuentran en la modalidad de teletrabajo en aplicación del presente artículo. Posterior a ello, deberán remitirse informes semanales con la actualización de los servidores que se encuentran en la modalidad de teletrabajo³⁷.

La ley No. 9738, aunque permite un escenario donde la modalidad de trabajo cambia, también establece en su artículo 2 que debe estar sujeta a las normas internacionales de

³⁵ Poder Ejecutivo, “Decreto Ejecutivo 088-S-MTSS-MIDEPLAN: Reforma a los artículos 2 y 9 y adición de un artículo 5 bis a la directriz No 077-S-MTSS-MIDEPLAN del 25 de marzo de 2020, sobre el funcionamiento de las instituciones estatales durante la declaratoria de emergencia nacional por covid-19; 30 de mayo 2020”, Consultado 29 de agosto, 2021, <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/Directriz%20-088-S-MTSS-MIDEPLAN.pdf>

³⁶ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Lineamientos para implementar el teletrabajo, en ocasión de la alerta sanitaria por COVID-19”, Consultado 29 de agosto, 2021, https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/lineamientos_implementar_teletrabajo.pdf

³⁷ Ibidem.

derechos humanos y a todo instrumento de protección de derechos laborales aprobado en el país, por lo que, aunque rompe la dinámica común, se encuentra sujeta al respeto y resguardo de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras de este país.

Además, la ley en cuestión contempla en sus numerales, las obligaciones tanto de las personas trabajadoras como de las empleadoras; estos artículos cuentan con una ampliación, el de las instituciones o empleadores, en lo que respecta a los informes, explicado en párrafos anteriores y en cuanto a las personas funcionarias, igualmente, del acatamiento de los lineamientos y la guía técnica para la aplicación del teletrabajo, incluye el informe inmediato a su jefatura, en los casos que se le gire una orden sanitaria.

Como puede observarse de lo anterior, la modalidad de trabajo a distancia fue clave para afrontar la crisis de la enfermedad Covid – 19, porque no solo permitía continuar con las labores sin riesgo de contacto físico, sino que, también, ayudaba a que las empresas abarataran costos de funcionamiento.

Se ha puesto en evidencia que el teletrabajo es una forma de organización del trabajo necesaria para afrontar la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. Lo anterior, debido a que mediante esta modalidad las empresas e instituciones pueden mantener su funcionamiento con cierta normalidad y por ende no afectar en mayor medida su actividad diaria³⁸.

De acuerdo con un estudio publicado en la revista de Nuevos Estudios Generales de la Universidad Nacional de Costa Rica, destacan una serie de ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, entre las ventajas más importantes, contempla:

...las personas destacan como ventaja prioritaria el ahorro de dinero, lo cual confirma que uno de los factores objetivos que el individuo asocia a su percepción de calidad de vida es un aspecto material mencionado por Patlán (2016). A esta ventaja se vincula una segunda categoría de respuesta; que es el ahorro en los gastos para cubrir rubros

³⁸ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Situación del teletrabajo ante el COVID-19, Costa Rica 2020”, Consultado 29 de agosto, 2021, https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/informe_teletrabajo_covid19.pdf

de alimentación y transporte hacia los lugares de trabajo, asociados a la presencialidad³⁹.

Esto indica que la modalidad a distancia, para las personas trabajadoras, al igual que para las empleadoras, trae consigo un desahogo económico en algunos casos, ya que permite reducir costos de transporte, alimentación, entre otros. Sin embargo, hay posturas que no están tan de acuerdo, así lo hace ver el abogado laboralista Mauricio Castro, quien expone en una nota periodística donde dice que:

No se establece ningún elemento que plantee acciones cuando se dé un incremento en los costos del trabajador, pues pasar de la oficina a la casa implica aumento en la factura de electricidad, contratar Internet con el ancho de banda adecuado y otros que se le recargan en estos momentos al bolsillo del empleado. A mi juicio se debería responsabilizar al empleador de estos costos⁴⁰.

En cuanto a las desventajas más mencionadas en el estudio antes citado, se indican:

una de las principales carencias de los trabajadores es la ausencia de compañerismo y trabajo colaborativo que experimentan las personas; esto se presenta en la población del 2019; es decir, que es una realidad de quienes normalmente trabajan a distancia, lo cual es una clara afectación que vive la persona, pues no satisface sus relaciones sociales y, en consecuencia, afecta su calidad de vida⁴¹.

Asimismo, una nota del Semanario Universidad, remarca que pese a las ventajas antes planteadas, la normativa para regular el teletrabajo y el modo de implementación en atención

³⁹ Karla Miranda Benavides et al., “El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida”, Revista del Centro de Estudios Generales, Universidad Nacional de Costa Rica, Vol. 9(1), (enero-junio), Consultado 29 de agosto, 2021, <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/nuevohumanismo/article/view/15011/21484>

⁴⁰ María Núñez Chacón, “Teletrabajo se instaló con el COVID-19 y piensa quedarse” Semanario Universidad, 17 marzo, 2020, Consultado 29 de agosto 2021, <https://semanariouniversidad.com/pais/teletrabajo-se-instalo-con-el-covid-19-y-piensa-quedarse/>

⁴¹ Karla Miranda Benavides et al., “El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida”, Revista del Centro de Estudios Generales, Universidad Nacional de Costa Rica, Vol. 9(1), (enero-junio), Consultado 29 de agosto, 2021, <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/nuevohumanismo/article/view/15011/21484>

a la pandemia, han traído otra serie de consecuencias, por ejemplo el recargo de funciones, esto principalmente en los casos de las mujeres madres, ya que deben cumplir con su horario y tareas laborales y asumir al mismo tiempo el cuidado de su hogar e hijos, esto no se contempla en la normativa y representa una importante población trabajadora.

También destaca esta nota, las palabras del abogado laboral Manuel Hernández, quien indica que la ley, aunque fue promulgada antes de la crisis, contemplaba varias lagunas y a raíz de su puesta en práctica abrupta por la situación ocasionada por el virus, esta es más evidente. Uno de los principales temas que le preocupan al laboralista tiene que ver con el derecho a desconexión, el cual explica:

El derecho a la desconexión –analizó el experto– implica que más allá de la jornada pactada, la persona trabajadora no está obligada a atender ningún requerimiento patronal, por ningún medio o dispositivo electrónico, sea computadora, móvil o teléfono fijo. “Pero, más allá, debería significar que el patrono tenga la prohibición de conectarse con el trabajador más allá de esos límites de la jornada. Para mí, el derecho a la desconexión implica necesariamente esta prohibición, para evitar que el teletrabajo se convierta en un contrato de esclavitud electrónica”⁴².

⁴² María Núñez Chacón, “Teletrabajo se instaló con el COVID-19 y piensa quedarse” Semanario Universidad, 17 marzo, 2020, Consultado 29 de agosto 2021, <https://semanariouniversidad.com/pais/teletrabajo-se-instalo-con-el-covid-19-y-piensa-que-darse/>

CAPÍTULO II. TRANSGRESIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES, SITUACIONES QUE LAS CAUSAN: CASO PARTICULAR DE LA PENÍNSULA DE PAPAGAYO.

El derecho laboral tiene un carácter social, al entenderse desde la perspectiva del derecho humano, nace por parte del Estado, la necesidad de proteger a la persona trabajadora, por su condición vulnerable a raíz de las diferencias de poder que caracterizan la relación patrono – persona trabajadora.

Esta protección debe ir de acuerdo a la concepción de derechos humanos laborales, pues, si bien no es uniforme en su concepción, los expertos entrevistados están de acuerdo en que el derecho humano laboral debe brindar una especial protección a la persona trabajadora, la cual siempre se encuentra en un desbalance.

Según Nathalie Briceño, defensora social en la parte laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, egresada de Maestría en Justicia Constitucional en la UNED. Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, los derechos humanos laborales son parte de los derechos económicos y sociales.

En cuanto a los derechos laborales en Costa Rica, la mayoría ya están consagrados como derechos fundamentales, algunos, pues, por medio de convenios internacionales o bien, por recomendaciones de la OIT, se le dan un valor supranacional, pero en relación propiamente con los derechos laborales, podríamos hablar de una jornada mínima, de un salario justo, de la Seguridad Social a la que todos los trabajadores tienen derecho, y a la que los patronos están obligados a cumplir⁴³.

De acuerdo con la defensora social, los derechos humanos laborales tienen, gracias a esta protección supranacional y que han sido incorporados en la Constitución Política, un carácter de irrenunciabilidad.

⁴³ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

La particularidad de la irrenunciabilidad de los derechos fundamentales y derechos humanos, ya están consagrados en nuestra Constitución Política con la jornada mínima justa que está enmarcada legalmente en los parámetros, no sólo establecidos en la Constitución Política, sino propiamente en el Código de Trabajo; el derecho al descanso, a las vacaciones. Los derechos humanos, lo que buscan es darle esa cobertura a nivel internacional a los derechos consagrados a nivel interno⁴⁴.

Al respecto, dada la protección que merecen los derechos laborales bajo cualquier situación, se debe respetar su contenido mínimo como derecho humano que es; entonces, ante una eventual crisis como la que se enfrenta, siempre es deber del Estado resguardar ese contenido mínimo necesario para que el derecho se preserve.

Costa Rica ha dado tutela de sus derechos comprendidos en estos contenidos mínimos. Recordemos que el Código de Trabajo es una ley de orden público que establece esos contenidos de orden mínimo que deben cumplirse en cualquier situación que regule la relación de la persona trabajadora, en cuanto estos preceptos que están en estas normas, porque es una situación en la que uno como persona trabajadora, siempre se encuentra en un desbalance (...) lo que busca es que estos contenidos mínimos sean respetados para las personas trabajadoras, que en general siempre están en una situación de desigualdad, de desequilibrio, independientemente de que haya una norma o una protección supranacional, pues la relación laboral como tal, siempre es una relación vertical. Al implementar todas estas políticas internacionales lo que se busca es que los trabajadores tengan una mayor cobertura, una mayor protección de sus derechos⁴⁵.

Por su parte, Brenda Celina Calvo de la O, jueza del Juzgado Laboral del Poder Judicial, indica que los derechos laborales humanos son “prácticamente todo lo que comprende el derecho laboral sustantivo. Porque todo lo tenemos que maximizar con esa protección que tiene los principios del derecho laboral, y van desde el derecho a un trato digno,

⁴⁴ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

⁴⁵ Ibidem.

hasta las jornadas, salarios, los horarios, la protección de las personas aforadas. Para mí, en general, todos los derechos laborales que se conceden de manera sustantiva son derechos humanos laborales”⁴⁶.

Existe una tendencia de apreciar los derechos laborales como derechos patrimoniales; sin embargo, el Defensor Público Laboral del Poder Judicial, Roberto Corea, deja claro que los derechos laborales forman parte de los derechos humanos y que el derecho laboral no es un tema propiamente económico, como arcaicamente se ha contemplado, sino de derecho alimentario.

El derecho laboral está dentro de la porción de los derechos humanos, porque no son la totalidad, pero sí, los derechos laborales traen intrínsecos en sí mismo derechos humanos, a pesar de que normalmente se ha conocido los derechos laborales como derechos meramente patrimoniales, cosa que no lo es. Sumamente importante para la concepción de los derechos humanos en materia laboral, puesto que inclusive la parte patrimonial no es un tema económico propiamente dicho, sino alimentario⁴⁷.

De acuerdo con lo anterior, se desprende que el derecho laboral debe ser analizado de tal manera que no sea visto como la simple realización de una tarea a cambio de una remuneración, ya que esta protección que se da ante el convenio de una persona trabajadora y una persona patrona, trae consigo una serie de elementos inmersos en los derechos humanos. Es decir, para poder realizar un adecuado análisis de los derechos humanos laborales, será necesario hilar de manera muy fina para abarcar la amplitud de las implicaciones que tiene el derecho laboral dentro de los derechos humanos.

De este modo, surge por parte del Estado, la necesidad de establecer una normativa orientada al adecuado amparo de la persona trabajadora, por ser la más vulnerable en la relación laboral. Pero también, guarda suma importancia el momento coyuntural de la emisión

⁴⁶ Brenda Celina Calvo de la O (Abogada, Jueza del Poder Judicial, en material Laboral, Licenciada en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 11 de noviembre del 2021.

⁴⁷ Roberto Corea (Abogado, Defensor Público Laboral del Poder Judicial, Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 26 de octubre del 2021.

de esa normativa y la debida aplicación que afecta directamente a la parte más vulnerable. Por ello, sí es necesario que el Estado garantice empleo y permanencia en ese trabajo a las personas, pero debe cuidar que sea un trabajo digno, resguardando los derechos humanos laborales.

De este modo, en el presente capítulo se procura resaltar, con la mayor rigurosidad y análisis, la realidad que han vivido las personas trabajadoras en la zona de estudio (hoteles de la Península de Papagayo). Para este análisis, se toma como punto base, la Constitución Política, el Código de Trabajo, la Ley No. 9832 Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, Decreto No. 42248-MTSS Reglamento para el procedimiento de suspensión de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, Disposiciones de la Ley No. 9738, Ley para Regular el Teletrabajo, el Decreto Ejecutivo No. 42083, Reglamento para Regular el Teletrabajo, la Directriz No. 073 - S - MTSS y los Lineamientos para implementar el Teletrabajo, en ocasión de la alerta sanitaria por Covid-19; normativa emitida durante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020, para paliar los efectos sobre los empleos costarricenses.

En el desarrollo de este segundo capítulo, se pretenden establecer las causas o las situaciones que transgreden los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico, específicamente, de la península de Papagayo, por medio del análisis desprendido de los aportes de las personas expertas entrevistadas con el instrumento creado para este seminario y, mediante interpretación de la legislación vigente en este país, aunado al análisis y contraposición de instrumentos internacionales de protección de derechos humanos de personas trabajadoras y la doctrina en materia laboral; todos estos son elementos fundamentales para entender estas situaciones y generar un análisis completo.

Sección I. Análisis de las diferentes situaciones que afectaron los Derechos Laborales de las personas trabajadoras del Sector Hotelero de la Península de Papagayo, generados por la aplicación de la normativa promulgada para la protección del empleo.

A. Reducción de jornadas laborales.

En esta forma de protección del empleo, impulsada principalmente por la Ley No. 9832 Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, con su aplicación o puesta en práctica, la persona trabajadora se vio inmersa en situaciones que a continuación se pasa a analizar.

Se puso a la persona trabajadora ante una situación de desigualdad ampliada, esto en dos sentidos.

Primero, una desigualdad ampliada ante el patrono, puesto que este es el único autorizado mediante la norma, para dictar una reducción de la jornada laboral, entonces esta se hace de forma unilateral y de forma total o parcial, porque así lo establece la normativa, sin posibilidad de que la persona trabajadora participe o tenga elección de la puesta en práctica de esas horas laborables, lo cual lo deja a su mera disposición, dependiendo únicamente de las horas a convenir de su patrono.

La defensora social, Nathalie Briceño, señala que, “nos damos cuenta de que este tipo de reducciones de jornadas en hasta un 75%, es evidente la vulnerabilidad de la dignidad de estas personas porque definitivamente no iban a poder satisfacer sus necesidades básicas”⁴⁸. Contraviniendo el artículo 23, inciso 3) de la Declaración Universal de Derechos Humanos, acuerdo ratificado por Costa Rica, “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia

⁴⁸ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2020.

conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”⁴⁹.

Segundo, la persona trabajadora ante una situación de pandemia, donde las ofertas de empleo se ven totalmente reducidas, hará lo que sea por un ingreso, incluso actividades que estén fuera de sus funciones. Al respecto, el Coordinador de Inspectores del MTSS en la Región Chorotega, Edwin Calvo, apunta que hay casos en que las personas, aun con un fuero especial que les cobijara, son obligadas a realizar labores ajenas a su puesto para preservar su trabajo.

Respecto a lo anterior, el señor Calvo, daba como ejemplo que había restaurantes o centros de trabajo que cerraron y tenían trabajadores con fueros especiales, como el caso de una mujer embarazada, donde le decían a esta trabajadora que, aunque sus labores eran de salonera, debía llegar a dar mantenimiento o hacer otra cosa, porque si no debían continuar pagándole su salario, aunque ella se encontrara en casa sin realizar labores⁵⁰.

Por otra parte, las medidas de reducir una jornada laboral hasta en un 75%, se puede decir que rozaba en atentar contra la dignidad de la persona trabajadora. Esto porque limitaba sus ingresos, incluso para no llegar a cubrir sus necesidades básicas de alimento, vivienda, vestido y recreación. Así lo recalca la defensora social, Nathalie Briceño, en concordancia con el artículo 25, inciso 1), de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; (...)”⁵¹.

⁴⁹ Asamblea General de las Naciones Unidas, “Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre 1948”, Asamblea General de las Naciones Unidas: art. 23, inciso 3, Consultado el 1 de febrero, 2022, <https://www.un.org/es/ga/>

⁵⁰ Edwin Calvo (Licenciado en Derecho, MTSS, Coordinador de Inspectores, Oficina Regional Liberia), Randy Ramírez (Estudiante de Derecho, MTSS, Departamento de Inspección de Trabajo), Mauricio Aguilar García (Abogado, MTSS, Unidad Alternativa de Conflictos, Oficina Regional Liberia, docente de la UTN), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 23 de noviembre del 2021.

⁵¹ Asamblea General de las Naciones Unidas, “Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre 1948”, Asamblea General de las Naciones Unidas: art. 23, inciso 3, Consultado el 1 de febrero, 2022, <https://www.un.org/es/ga/>

La mayoría de los trabajadores laboramos porque tenemos la necesidad de satisfacer nuestras necesidades básicas, el que una persona no pueda satisfacer sus necesidades básicas hace que esté en una situación precaria, en una condición de vulnerabilidad (...). En el momento en que deja de tener en sus ingresos como tal y al reducirse a un punto donde sólo perciba el 25% del 100% de su salario, es imposible que una persona pueda satisfacer todas sus necesidades de la misma manera que lo venía haciendo antes de la pandemia⁵².

Además, esas reducciones de jornada restringían mucho más a la persona en la búsqueda de alguna actividad alternativa o complementaria, para suplir sus necesidades básicas; es decir, pocas horas de trabajo dispersas a lo largo del día sin un horario estable, por el contrario, cambiante, no permitía buscar otro trabajo, así lo deja ver el defensor público laboral Roberto Corea, quien dice: “porque lo único que se le dice al trabajador es, que se la va a reducir un 75% de la jornada. Entonces, perjudica al trabajador para disponer de su tiempo. No sólo para la manutención, ¿verdad? Porque sí se lesiona. Pero, peor aún es saber cómo va a disponer de su tiempo para poder buscar otra opción de ganar ingresos”⁵³.

La jueza laboral, Brenda Celina Calvo de la O, considera que efectivamente reducir la jornada hasta en un 75%, va en detrimento de los principios importantes para la protección de las personas trabajadoras.

Porqué dejaron de lado los principios que tutelan la materia, dejaron de lado el tema de la justicia social que es primordial en el derecho laboral y dejaron a personas con una jornada de un 25%, con un salario completamente reducido sin posibilidades de encontrar otra fuente de ingresos, al beneplácito de los patronos, porque quedó la jornada del 25% sin especificar cómo iba a ser, entonces, por ejemplo, habían patronos que reduciendo la jornada al 25% llamaban a los trabajadores sólo medios tiempos o

⁵² Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

⁵³ Roberto Corea (Abogado, Defensor Público Laboral del Poder Judicial, Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 26 de octubre del 2021.

cuartos de tiempos durante todos los días, entonces eso le cerraba a ellos la posibilidad de buscar otra ocupación⁵⁴.

Esto se complica aún más, cuando la persona no vive en el mismo lugar donde se encuentra su centro de trabajo.

Se le pide al empleado que ayude en los turnos si la empresa o el local está abierto. Parece muy bien, pero en el momento en el que el trabajador no puede salir del centro de trabajo, se complica, ejemplo: si el trabajador vive en Liberia y su trabajo está en el Coco, no va a poder ir y regresar en los huecos de horario. Se tiene que quedar y en ese tiempo el patrono lo utiliza para ponerlo hacer otras labores diferentes a las que estaba contratado, entonces la reducción de jornada realmente no se daba, sólo en el salario aplicaba⁵⁵.

Un aspecto interesante por resaltar es que las personas empleadoras obtenían el permiso para la reducción y mantenían al trabajador con la misma jornada laboral, pero pagándole un salario menor. Cabe resaltar acá, el abuso que ejercen los entes patronales amparados en la necesidad del empleo que tiene la población y, por supuesto, el uso incorrecto, inapropiado y hasta ilegal de una figura jurídica dictada para reducir los efectos de la pandemia en el sector laboral,

Otro caso, es que les indican a los trabajadores, yo tengo el permiso, yo le tengo que pagar tanto, pero hacen que el trabajador siga laborando en esa misma jornada, solamente que, con el salario reducido, entonces en este caso lo que puede hacer el trabajador es solicitar que se verifique si efectivamente tenía el permiso, en este caso

⁵⁴ Brenda Celina Calvo de la O (Abogada, Jueza del Poder Judicial, en material Laboral, Licenciada en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 11 de noviembre del 2021.

⁵⁵ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

el problema es que el Ministerio de Trabajo ni siquiera los extendía, no se sabía si estaban debidamente aprobados⁵⁶.

Otro aspecto que interesa analizar, es que al momento de emitir la normativa en estudio, no se establecieron parámetros legales para medir cuándo era posible que los patronos redujeran jornadas a menos de un 50% o más de eso, hasta llegar a un 75%, lo que constituye una vulneración grosera. En palabras de la defensora social, Nathalie Briceño, esto porque en todo sentido, el trabajo significa dignidad en la persona trabajadora y su familia, con un salario eso se traduce en un acceso a suplir necesidades básicas, “el permitir, o más bien, promulgar una ley que fuese un tanto ambigua sin definir cuáles serían las justificaciones válidas para reducir estas jornadas, llevó al punto que muchos trabajadores trabajaban, la misma jornada únicamente con el salario reducido”⁵⁷.

Por otra parte, no introducir estos parámetros legales, trae como consecuencia una menor cobertura de los derechos, esto se explica de la siguiente forma:

Si llegamos al punto en el que permitimos que una persona que ganaba el salario mínimo de un bartender, por ejemplo, que son ₡330,000. Y esa persona de pronto empieza a percibir menos de su salario, la mitad o hasta menos. Hay que pensar en que esta persona con ese salario reducido a la mitad no va a poder satisfacer sus necesidades, el permitir al patrono hacer esa reducción, de forma antojadiza de los porcentajes, es una vulneración muy grosera⁵⁸.

Respecto a lo anterior, es importante hacer hincapié en que es imperativo para los Estados parte del PIDESC, garantizar “una remuneración que proporcione como mínimo a

⁵⁶ Ibidem.

⁵⁷ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

⁵⁸ Ibidem.

todos los trabajadores (...) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias (...)”⁵⁹.

B. Suspensión temporal de contratos de trabajo.

Con el tema de las suspensiones temporales de contrato, se pueden identificar diferentes formas en que los derechos de las personas trabajadoras se vieron afectados como consecuencia de la aplicación de la normativa promulgada para la protección del empleo.

Ante el caos provocado por la crisis sanitaria y social mundial, que afectó directamente a este país y al sector empresarial, resultó obvia la necesidad de normativa que viniera a regular aspectos laborales, para resguardar el empleo; sin embargo, la sola existencia de esta normativa sirvió como carta blanca para que las personas empresarias, tuvieran su propia interpretación de la aplicación de las medidas allí descritas.

Ejemplo de ello es que la ley decía que de forma unilateral se podía suspender temporalmente los contratos o reducir las jornadas laborales. Pero de alguna manera, se llegó a interpretar que la normativa únicamente regula la forma unilateral, cuando la parte empleadora quisiera hacerlo de manera bilateral; es decir, de manera consensuada con las personas trabajadoras, podían hacerlo de forma distinta a la regulada por la normativa. De esta forma se puede apreciar que se abrió un portillo para una interpretación diferente. Así lo considera la defensora social, Nathalie Briceño.

Cuando hablo de una contratación negociada es que el trabajador asuma un contrato de trabajo en el que no se respeten esos contenidos mínimos establecidos en la Constitución Política y en el Código de Trabajo, un ejemplo de eso, es pensar que un trabajador podría llegar al acuerdo de suspender su contrato de trabajo por mutuo acuerdo por un consentimiento, sin necesidad de que el patrono agote el procedimiento

⁵⁹ Asamblea General de las Naciones Unidas, “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre 1966”, Asamblea General de las Naciones Unidas: art. 7, Consultado el 1 de febrero, 2022, <https://www.un.org/es/ga/>

en la vía administrativa, ante el Ministerio de Trabajo, solicitando la suspensión legal del asunto⁶⁰.

Un punto necesario de analizar es la finalidad de la normativa emitida para la suspensión temporal de contratos de trabajo, que aplica también para reducción de la jornada de trabajo, cuyo objetivo es la protección del empleo durante la pandemia; sin embargo, esta ha generado como efecto inmediato la cesación de la persona de sus actividades como trabajadora, entonces persiste la duda de, ¿se desvirtúa la finalidad de la norma?, Nathalie Briceño, responde de forma afirmativa, cuando dice:

En el momento que a un trabajador se le hace una suspensión de contrato de trabajo esa persona deja de tener ingresos y si ese ingreso que percibe es el respaldo de sus necesidades básicas, o sea, no estamos cumpliendo con la finalidad misma. En el momento en el que permitimos que un trabajador tenga un ingreso solo del 25%, aunque se mantenga en ese empleo, ese trabajador no puede satisfacer sus necesidades básicas⁶¹.

Además, según la jueza laboral, Brenda Calvo de la O, esta medida de suspensión de contratos de trabajo fue utilizado como pantalla para acciones discriminatorias, llevando a las personas empleadoras a utilizar criterios más allá de la necesidad de prescindir de un colaborador por no poder mantenerlo en su puesto de trabajo, sino por sus relaciones interpersonales.

Con el tema de pandemia se dio mucho que, en cuanto a lo que fueron las suspensiones temporales de los contratos de trabajo, quienes no le caían bien a la jefatura o quien en algún momento había presentado algún reclamo por derechos laborales, fueron las

⁶⁰ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

⁶¹ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

primeras personas en ser cesadas, otras fueron suspendidas, a otras les hicieron prórrogas sin hacer los trámites correspondientes, ni contar con las autorizaciones de prórroga por parte del MTSS, de las suspensiones temporales de los contratos de trabajo⁶².

La Constitución Política es clara en su numeral 68, al instituir que, “no podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores”⁶³.

Y es que precisamente, quizás por lo laxo de los requisitos, por el nulo análisis de las solicitudes o la ausencia de visitas de campo por parte del Departamento de Inspección Laboral, se daban suspensiones temporales de contratos para una o dos personas, pues así lo regula la normativa. Entonces, permite esa forma de discriminación, que a la larga vulnera los derechos de la persona trabajadora, puesto que se encuentra con un trabajo, pero con un contrato suspendido, con el cual no obtiene ingreso alguno.

El patrono le decía al Ministerio de Trabajo que iba a solicitar la suspensión de los contratos de trabajo, pero no para todos porque la afectación no es tan grande, sino que sólo para suspender a 2 personas. En un área X, y resulta que todos los demás siguen trabajando con normalidad. Entonces, si llevan 4 o 5 meses sin trabajar. Van a sentir que es una forma de discriminar⁶⁴.

Es necesario aclarar que, con lo indicado en los párrafos anteriores, se evidencia cómo esta ley genera un portillo en su aplicación práctica, que permite a las personas empleadoras realizar actos discriminatorios contra personal específico de su empresa.

⁶² Brenda Celina Calvo de la O (Abogada, Jueza del Poder Judicial, en material Laboral, Licenciada en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 11 de noviembre del 2021.

⁶³ Asamblea Nacional Constituyente, No. 0. “Constitución Política de Costa Rica; 07 de noviembre 1949”, (07 de noviembre, 1949): art. 68.

⁶⁴ Roberto Corea (Abogado, Defensor Público Laboral del Poder Judicial, Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 26 de octubre del 2021.

Conjuntamente, se encuentran otras inconsistencias, al momento de aplicar estas medidas, las cuales afectan directamente a la persona trabajadora, al punto de una vulneración de sus derechos. Por ejemplo, el abuso por parte de la persona empleadora de gestionar la medida de suspensión temporal del contrato ante el MTSS y hacer que su personal continúe trabajando. También el caso de personas que fueron suspendidas sin mediar trámite alguno, lo que rayaba en la ilegalidad.

Hubo gente a la que le tramitaron las autorizaciones de suspensiones de contratos y que estaban laborando, entonces hubo salarios que no se recibieron. También, hubo personas que los suspendieron sin hacer el trámite porque los patronos ordenaron la suspensión de una vez, y unos meses después estaban gestionando apenas ante el Ministerio, ante la premura y el montón de personas que estaban tramitando las autorizaciones de suspensiones muchas personas se quedaron descubiertas⁶⁵.

C. Teletrabajo

Relativo al tema de teletrabajo, si bien es cierto, era una modalidad que se venía promoviendo (artículos 1 y 5 de la Ley No. 9738) e implementando en el país, ya que incluso el 18 de septiembre del 2019, se publicó la Ley No. 9738: Ley para Regular el Teletrabajo en Costa Rica; esta modalidad aumentó considerablemente en el contexto de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2 en este país:

Ni sus impulsores ni detractores imaginaron nunca que seis meses después, el 16 de marzo del 2020 el Gobierno de la República estaría emitiendo la Declaratoria de Estado de Emergencia por la pandemia de la COVID-19. Desde entonces y hasta la fecha han regido disposiciones de cierre y apertura de negocios, de fronteras, períodos de confinamiento, restricciones del movimiento vehicular, cierre hasta nuevo aviso de

⁶⁵ Brenda Celina Calvo de la O (Abogada, Jueza del Poder Judicial, en material Laboral, Licenciada en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 11 de noviembre del 2021.

escuelas, colegios, universidades y eventos masivos. Este contexto aceleró, bruscamente, el proceso de teletrabajo que la nueva ley buscó normar⁶⁶.

En el sector turístico hotelero, la migración del trabajo de las instalaciones del hotel al domicilio de la persona teletrabajadora, se dieron principalmente en puestos gerenciales y administrativos; sin embargo, también se logró constatar mediante el instrumento de entrevistas semiestructuradas a las personas trabajadoras, la existencia de casos donde les cambiaban funciones y labores para que pudieran hacer trabajo remoto. Y según el artículo 6 de la Ley para regular el teletrabajo en Costa Rica, en su inciso primero y segundo:

a) Cuando el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial de las funciones del puesto, la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir conjuntamente un acuerdo voluntario, en el que se establecerá la información con las condiciones necesarias para la realización de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo.

b) Ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en la Ley N. ° 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral.⁶⁷

Pero el artículo 7 de la misma, indica que cuando se establezca una relación de trabajo remoto regida por lo dispuesto en la presente normativa, las partes deberán suscribir un contrato de teletrabajo que se ajuste a esta ley y a las otras disposiciones que norman el empleo en Costa Rica.

En dicho contrato deberán especificarse, de forma clara, las condiciones en las cuales se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben

⁶⁶ Annabelle Ulate et all., Pandemia del Covid-19: Un empujón al teletrabajo en Costa Rica, (San José, Costa Rica: Escuela de Economía de la Universidad de Costa Rica, 2020).

⁶⁷ Asamblea Legislativa. “Ley No. 9738, Ley para regular el teletrabajo; 10 de octubre 2019”, Sinalevi. Consultado 23 de agosto, 2021, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753

asumir las partes. En caso de que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda a este con las condiciones previstas en la presente ley.

Ahora bien, para el Dr. Jorge Olaso Álvarez, uno de los tópicos en los que hubo flexibilización de los derechos humanos laborales a raíz de la pandemia fue justamente en la modalidad de trabajo remoto, pues en el asunto del teletrabajo, se promulgó una ley que regula ciertos aspectos, pero no regula el tema de las jornadas porque esta situación de la virtualidad implica que, antes cuando el trabajo era presencial, el trabajador estaba sujeto a una jornada, o sea, ocho horas, doce horas como en los casos de la regulados en el 143 del Código de Trabajo que indica que:

Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza (...)

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.⁶⁸

Con la virtualidad, base esencial del trabajo remoto, se ha hecho más frecuente que la persona empleadora pueda comunicar con la persona trabajadora fuera del horario laboral; por ejemplo, se han reportado casos en los cuales se contacta al personal a las 10:00 p.m. para darle lineamientos, avisos o directrices, echando mano de herramientas como WhatsApp que brindan facilidades de comunicación. Para el Dr. Olaso Álvarez eso ya conlleva que se irrespeten las jornadas de trabajo y violación al periodo de descanso, establecidas en la norma constitucional, como lo dicta el artículo 57, “todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna (...)”⁶⁹; y en concordancia con el artículo 58:

⁶⁸ Asamblea Legislativa, Ley No. 2. “Código de Trabajo de Costa Rica; 29 de agosto 1943”, La Gaceta (29 de agosto, 1943): 143.

⁶⁹ Asamblea Nacional Constituyente, No. 0. “Constitución Política de Costa Rica; 07 de noviembre 1949”, (07 de noviembre, 1949): art. 57.

La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley⁷⁰.

Precisamente tomando en cuenta el caso y las normas supra mencionadas es que se evidencian, no solo violaciones al derecho de descanso y jornadas laborales, sino también en lo relativo al salario, puesto que se presta para que se den situaciones donde las personas empleadoras paguen a su personal jornadas a su conveniencia; es decir, nocturnas como diurnas o sin reconocer las horas extras laboradas, porque justamente en muchos casos no hubo acuerdo suscrito entre las partes de la relación laboral.

Ahora bien, otro tema importante de analizar en la implementación del trabajo remoto es el de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 73 de la Constitución Política, en el marco de la modalidad del teletrabajo en tiempos de pandemia,

En el tema de la Seguridad Social. El movilizarse del centro de trabajo a la casa y no a la empresa; las pautas de seguridad que podrían tener en el marco de un trabajo se trasladen a la casa. Entonces, si la persona trabajadora se enferma y no tiene médico, ni posibilidades, no posee un botiquín propio de la empresa, lo cual es una obligación desde el punto de vista laboral y así de alguna forma -volviendo al término-, se flexibiliza la Seguridad Social en aras de supuestamente, una mayor comodidad para el trabajador (...)⁷¹.

⁷⁰ Ibid., art. 58.

⁷¹ Jorge Olaso Álvarez (Doctor en Derecho y Magistrado Bernardo suplente de Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 19 de noviembre del 2021.

Sin embargo, de acuerdo con el artículo 66 de la Carta Magna, todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo. Respecto a lo anterior, el Dr. Olaso realiza una crítica al Poder Judicial, en cuanto al manejo de estas situaciones en modalidades de trabajo remoto, lo cual ejemplifica muy bien, pues sucede en la realidad de muchos otros centros de trabajo, “vuelvo al tema de la Seguridad Social, en cuanto a lo ergonómico. Si yo requiero instrumentos ergonómicos para poder estar en mi trabajo, al menos a lo interno del Poder Judicial, esos instrumentos los apporto yo, no el empleador. Entonces, conlleva también todo un gasto en aras de una Seguridad Social que me debía la persona empleadora”⁷².

También indica el Dr. Olaso, los inconvenientes cuando no se suministran estas herramientas, por ejemplo: “en el caso de una computadora, conlleva el hecho de que no puedo tener cualquier tipo de datos, debo tener en secreto la información porque es de la empresa. Es todo un tema, porque si mis instrumentos los apporto yo y no el empleador como dicta la norma. ¿Qué pasa si la computadora se descompone? ¿La relación se suspende o no se suspende? ¿Qué pasa en el marco de esa ejecución?”⁷³.

Si bien es cierto, la Ley para Regular el Teletrabajo en Costa Rica establece la forma en que debe desenvolverse el trabajo remoto en el ámbito laboral y, sobre todo, procura que se respeten los derechos mínimos de las personas trabajadoras a la luz del Código de Trabajo, la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2, ha dejado en evidencia grandes retos en materia jurídica como la regulación de jornadas laborales del trabajo remoto y la elaboración de políticas públicas para promover y salvaguardar la salud, principalmente la mental de las personas sujetas a esta modalidad, ambas son consideradas tópicos fundamentales para el Dr. Olaso Álvarez.

⁷² Ibidem.

⁷³ Jorge Olaso Álvarez (Doctor en Derecho y Magistrado Bernardo suplente de Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 19 de noviembre del 2021.

Sección II. Análisis del cumplimiento y forma de aplicación del proceso de autorización de permisos de Reducción de la Jornada de Trabajo y Suspensión Temporal de Contratos, ante el MTSS.

El proceso de autorización para permitirles a las personas empleadoras reducir la jornada de trabajo de sus colaboradores o suspender temporalmente los contratos de trabajo, incluía como requisitos el presentar, entre otros documentos necesarios, una declaración jurada suscrita por el representante legal de la empresa y autenticada por un abogado o una certificación de un contador público autorizado para comprobar la disminución de al menos un 20% de los ingresos de la empresa. Junto con ello, una exposición clara y concreta de los hechos en los cuales se fundamenta su solicitud, el plazo aproximado que se solicita la medida, indicar si la suspensión es parcial o total, para el caso de la suspensión temporal del contrato de trabajo, o bien, el porcentaje de reducción de la jornada, en el caso de la reducción de jornada de trabajo. Además, el proceso requería realizar una visita de inspección en el centro de trabajo por parte de funcionarios del Departamento de Inspección de Trabajo del MTSS. Se entiende así, por la interpretación de los siguientes artículos.

El artículo 3 de la Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, No. 9832, dice que la información brindada por la empresa o persona empleadora para el trámite de la reducción de la jornada de trabajo podrá ser sometida a verificación por parte del Departamento de Inspección de Trabajo. Se entiende que esta verificación se hará por cualquier medio, incluidas las inspecciones en los centros de trabajo.

Por su parte, el artículo 75 del Código de Trabajo, que habla del momento en el cual entra a regir la suspensión temporal de los contratos de trabajo, indica que debe existir la comprobación plena de la causa en la cual se funda, cualquiera de las causas estipuladas en el artículo 74 de ese mismo cuerpo normativo, entendiéndose así, que esa comprobación plena incluye la respectiva inspección en la empresa.

Incluso, el Departamento de Inspección de Trabajo tiene todo un manual de procedimiento, este indica cómo deben realizarse las visitas al centro de trabajo. De esto comenta un funcionario de este departamento:

El proceso de inspección se encuentra regulado en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. Que es el manual con el cual la parte de inspectores realizan los ciclos inspectivos, es decir, las visitas de inspección. Posteriormente, se realiza una visita de revisión, en donde se va a determinar si el patrono subsana las infracciones que se encontraron en la visita y, si no subsanó se procede ya con una acusación judicial por parte del departamento de asesoría del Ministerio⁷⁴.

Sin embargo, estas visitas de inspección a los centros de trabajo fueron pasadas por alto, así lo dejó ver un grupo de funcionarios del MTSS, se destaca que las visitas a estos establecimientos fueron omitidas: “en principio se decía que por cada solicitud que se recibiera, había que hacer inspección, pero las solicitudes eran de mil en adelante. Entonces, se suspendieron dichas visitas a los centros de trabajo y prácticamente solo presentando los requisitos, el patrono accedía a poder suspender o reducir la jornada de los trabajadores”⁷⁵.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no contaba con la infraestructura, ni con el recurso humano para atender y procesar de la forma debida la cantidad de solicitudes por parte de las empresas, para acceder a la reducción de jornada o suspensión temporal de contratos de las personas trabajadoras, así lo dejan entrever funcionarios del MTSS: “cuando inició la pandemia, a lo interno, sí hubo como ese choque con la realidad, porque no se esperaba. Nadie estaba acostumbrado a recibir tantas solicitudes al mismo tiempo de todo el país”⁷⁶.

El no contar con la infraestructura y recurso humano necesario por parte del MTSS, llevó a variar la puesta en práctica de lo que dictaba la norma, tanto así que el artículo 1 del

⁷⁴ Edwin Calvo (Licenciado en Derecho, MTSS, Coordinador de Inspectores, Oficina Regional Liberia), Randy Ramírez (Estudiante de Derecho, MTSS, Departamento de Inspección de Trabajo), Mauricio Aguilar García (Abogado, MTSS, Unidad Alternativa de Conflictos, Oficina Regional Liberia, docente de la UTN), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 23 de noviembre del 2021.

⁷⁵ Edwin Calvo (Licenciado en Derecho, MTSS, Coordinador de Inspectores, Oficina Regional Liberia), Randy Ramírez (Estudiante de Derecho, MTSS, Departamento de Inspección de Trabajo), Mauricio Aguilar García (Abogado, MTSS, Unidad Alternativa de Conflictos, Oficina Regional Liberia, docente de la UTN), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 23 de noviembre del 2021.

⁷⁶ Ibidem

decreto 42248, Reglamento para el procedimiento de suspensión de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, indicaba que las solicitudes de la suspensión temporal de contratos, se harían ante la Inspección de Trabajo de la sede correspondiente donde se sitúe el centro de trabajo; es decir, si la empresa y su centro de trabajo estaban ubicados en Liberia, a esta oficina regional le correspondía llevar a cabo el procedimiento de aprobación de la medida.

Sin embargo, el MTSS optó por la centralización del proceso de aprobación de las medidas de protección del empleo: “debemos destacar que el proceso de reducciones y suspensiones se centralizó, es decir, no se lleva a cabo en las oficinas regionales, entonces a la hora de rechazar o aprobar una suspensión, sí depende mucho de un grupo de compañeros que se organizó en el Ministerio, que se encargan de aprobar o suspender las solicitudes que ingresan”⁷⁷.

La forma en la que operaba el MTSS, limitaba en gran parte el poder procesar todas las solicitudes de medidas de protección del empleo que se presentaban, “el tema Covid, así como afectó a los empleadores y los trabajadores, también afectó a la institución (...) le perjudicó porque surgieron una serie de limitaciones operativas que requirió que la institución replanteara la forma de trabajar, por lo que se centraliza en San José”⁷⁸.

Todas estas falencias en la forma de trabajar conlleva a un atraso en la entrega de las resoluciones, pues a la fecha la institución tiene solicitudes de empresas y personas empleadoras pendientes de procesar, como son las suspensiones temporales de contratos de trabajo, “la suspensión fue el mecanismo que más se utilizó y a la fecha tenemos solicitudes pendientes de resolver todavía, por la cantidad se pueden estimar unas 35.000 solicitudes que desde el inicio de la pandemia se generaron y no todas se podían resolver”⁷⁹. Ello genera incertidumbre para la empresa de no saber si puede aplicar la medida solicitada, más aún,

⁷⁷ Ibidem.

⁷⁸ Edwin Calvo (Licenciado en Derecho, MTSS, Coordinador de Inspectores, Oficina Regional Liberia), Randy Ramírez (Estudiante de Derecho, MTSS, Departamento de Inspección de Trabajo), Mauricio Aguilar García (Abogado, MTSS, Unidad Alternativa de Conflictos, Oficina Regional Liberia, docente de la UTN), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 23 de noviembre del 2021.

⁷⁹ Ibidem.

puede llevar a las empresas a rayar en la ilegalidad de aplicar medidas que aún no están autorizadas.

Sería correcto decir que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de alguna forma, debía constatar lo que sucedía en las empresas que solicitaban las medidas de protección del empleo, por lo cual, no es sino hasta en la cuarta prórroga de la medida correspondiente, que los funcionarios pertenecientes al Departamento de Inspección de Trabajo realizaban la debida inspección; es decir, sino hasta más de nueve meses después de solicitada una medida.

Lo previamente mencionado se evidencia cuando un funcionario de la institución dice: “no es sino, hasta la cuarta prórroga de suspensión que el departamento ya con más control de la situación, empieza a hacer inspecciones virtuales. Se le solicita al patrono las personas trabajadoras que quieren suspender para una entrevista, preguntándoles cuáles eran las situaciones actuales de su centro de trabajo”⁸⁰. No obstante, estas visitas eran virtuales y no presenciales y ello obstaculizaba una mejor apreciación de las condiciones y su realidad.

Esta situación aplica de manera exacta para todo el sector turismo; es decir, las visitas de inspección son virtuales y se dan hasta cuando se solicite la cuarta prórroga de una medida, ya sea, reducción de jornada o suspensión de contrato:

Ahora que se han modificado ciertos criterios, el sector turismo que más se ha visto afectado, es el único que se le está prorrogando la reducción jornada de manera más sencilla, a diferencia de otros sectores laborales, como puede ser industrial, comercio o los servicios; sin embargo, a partir de la solicitud de la cuarta prórroga de reducción de jornada y de suspensión de contratos, la dirección hace inspecciones en los centros de trabajos⁸¹.

Ahora bien, omitir inspecciones fundamentadas en la normativa que autoriza la reducción de jornadas y las suspensiones de contratos y no realizar las debidas visitas a los

⁸⁰ Edwin Calvo (Licenciado en Derecho, MTSS, Coordinador de Inspectores, Oficina Regional Liberia), Randy Ramírez (Estudiante de Derecho, MTSS, Departamento de Inspección de Trabajo), Mauricio Aguilar García (Abogado, MTSS, Unidad Alternativa de Conflictos, Oficina Regional Liberia, docente de la UTN), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 23 de noviembre del 2021.

⁸¹ Ibidem.

centros de trabajo, trajo consigo diferentes problemáticas que a la larga afectan los derechos de las personas trabajadoras, como se verá a continuación.

Una de estas problemáticas es que las personas empleadoras continuaban solicitando medidas de protección del empleo, como la reducción de jornada para aplicar aun cuando la empresa ya se encontraba laborando en una jornada regular. De esto comenta un funcionario del Departamento de Inspección de Trabajo, al indicar: “muchos centros de trabajo que durante la pandemia hicieron la solicitud, ahora que ya ha pasado más de un año, siguen solicitando reducciones de jornada, sin embargo, existen denuncias de trabajadores, que reclaman por qué se les aprueban la reducción de jornada, si ellos ya volvieron a la normalidad”⁸².

El mismo funcionario comenta, sobre la problemática del abuso de los plazos dados a cada medida de protección del empleo, pues, en principio la medida era dada por tres meses y cada prórroga solicitada y autorizada, debía ser por tres meses más, como ya se explicó en el capítulo anterior. Sin embargo, las personas empleadoras aplicaban la medida por más tiempo del autorizado, incluso extender la medida a otros trabajadores, “también pasó que con las resoluciones (de reducción de jornada y suspensión temporal de contrato) muchos patronos se abusaron y usaron esos mismos permisos de suspender o reducir, para seguirlo aplicando por más de 3 meses o para más trabajadores que en principio no estaban en las listas que ellos mismos nos enviaron, a raíz de esto es que actualmente nos hacen muchas denuncias”⁸³.

Al respecto, surgen críticas por la mala gestión en estas visitas de revisión en los centros de trabajo, como comenta Nathalie Briceño, defensora social del Poder Judicial:

...se necesitaba que la situación que se plantea al Ministerio por parte de las empresas, pues evidentemente, fuera consecuencia de la pandemia, de lo contrario no tendría por

⁸² Ibidem.

⁸³ Edwin Calvo (Licenciado en Derecho, MTSS, Coordinador de Inspectores, Oficina Regional Liberia), Randy Ramírez (Estudiante de Derecho, MTSS, Departamento de Inspección de Trabajo), Mauricio Aguilar García (Abogado, MTSS, Unidad Alternativa de Conflictos, Oficina Regional Liberia, docente de la UTN), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 23 de noviembre del 2021.

qué realizar la solicitud, el problema es que el Ministerio de Trabajo no dio abasto para hacer todas estas revisiones, para verificar que efectivamente las empresas hoteleras y cualquier otra estuviesen teniendo una afectación al punto de reducir la jornada en un 75%, debían verificar si efectivamente era necesario otorgar hasta ese porcentaje o la reducción como tal⁸⁴.

Al mismo tiempo, la defensora alega que, no era solamente dar los permisos por otorgarlos, que no se trataba de que las empresas llenaran el formulario, aportaran los datos y los requisitos. “Pensar que por el simple hecho de hacer la solicitud y por encontrarnos en una situación de caso fortuito o fuerza mayor, pudiéramos precarizar en este caso los derechos laborales o reducirlos. Me parece que en este caso se llegó a un punto en que los reducimos hasta vaciar su contenido mínimo o esencial como derecho fundamental”⁸⁵.

Por su parte, la jueza laboral, Brenda Calvo, advierte que este proceso violenta los derechos de las personas trabajadoras, bajo la siguiente inferencia, “se vieron vulneradas porque el patrono lo que mandaba era una solicitud escrita, una serie de documentos, pero no se pudo hacer un análisis de campo para verificar si en efecto esas personas estaban o no suspendidas”⁸⁶.

Ante lo acontecido, funcionarios del Departamento de Inspección de Trabajo del MTSS, son conscientes de la situación, donde muchas personas trabajadoras y sus derechos han sido vulnerados,

⁸⁴ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

⁸⁵ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

⁸⁶ Brenda Celina Calvo de la O (Abogada, Jueza del Poder Judicial, en material Laboral, Licenciada en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 11 de noviembre del 2021.

En muchas situaciones, sobre todo en el sector hotelero, que es un sector que de por sí ya está bastante golpeado, los derechos de los trabajadores han sido vulnerados completamente por el tema de la pandemia. Nosotros como Ministerio tratamos en la medida de lo posible atender todas las solicitudes y todas las denuncias que se reciben en la parte de Inspección de Trabajo, sin embargo, también se trabaja a una capacidad disminuida porque estamos trabajando con un plan de servicio y muchos de los compañeros están teletrabajando y no todos se encuentran en las oficinas para dar respuesta a las denuncias que se reciben por suspensiones ilegales o por reducciones de jornada de manera ilegal⁸⁷.

Sección III. Sobre la ponderación de los Derechos Fundamentales aplicada ante la crisis sanitaria provocada por el Virus SARS-CoV-2.

A. Conceptualización: ¿Qué es la teoría de la ponderación?

En primera instancia, es importante recapitular de manera sucinta la evolución de los derechos fundamentales a lo largo de la historia, ya que, si se revisa la línea de tiempo, se puede observar cómo, en un primer momento, la sociedad se regulaba por una serie de deberes que debían ser acatados y cumplidos sin mayor cuestionamiento. Esto siguió evolucionando a lo largo del tiempo, hasta llegar al punto en el cual fue creado el concepto de derechos naturales, esto llevó a que después de mucho tiempo y de grandes luchas se alcanzara la positivización de los derechos en textos jurídicos. Esta etapa de positivización generó un cambio importante y radical en la concepción del ser humano que existía hasta el momento⁸⁸.

En ese mismo orden de ideas, surge una serie de catálogos de derechos a finales del siglo XVIII, mejor conocidos como la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, estos se expandieron en las décadas posteriores hasta que después de los eventos

⁸⁷ Edwin Calvo (Licenciado en Derecho, MTSS, Coordinador de Inspectores, Oficina Regional Liberia), Randy Ramírez (Estudiante de Derecho, MTSS, Departamento de Inspección de Trabajo), Mauricio Aguilar García (Abogado, MTSS, Unidad Alternativa de Conflictos, Oficina Regional Liberia, docente de la UTN), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 23 de noviembre del 2021.

⁸⁸ Miguel Carbonell, “Una historia de los derechos fundamentales”, México, Porrúa – Comisión Nacional de Derechos Humanos – UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas 2005. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5803/7658>

ocurridos en la Segunda Guerra Mundial, se expide una serie de mandatos sustantivos para los Estados en forma de derechos fundamentales⁸⁹.

A partir de la consolidación de amplios catálogos de derechos fundamentales el discurso teórico y cívico sobre los mismos cambia de rumbo. No se trata ahora de abogar por su constitucionalización (...), sino de supervisar su correcta puesta en práctica. Y para ello se requiere de importantes técnicas interpretativas.⁹⁰

Es lo anterior, lo que permite introducir precisamente el tema central de este apartado, la ponderación. Ya que “entran en juego las técnicas interpretativas propias de los principios constitucionales, la ponderación, la proporcionalidad, la razonabilidad, (...)”⁹¹, entre otras. Esta teoría tiene la finalidad de brindar una adecuada tutela de los derechos fundamentales, por medio de una contraposición de los principios jurídicos, que pueda ser aplicada como un instrumento eficaz para la protección de tales.

A través de la ponderación de principios, generalmente, se busca dar una tutela real y efectiva a los derechos fundamentales pues se requiere de una actividad de ponderación entre principios constitucionales a fin de determinar cuál debe prevalecer sobre otro en un caso concreto y así darles plena eficacia jurídica. Bernal Pulido sostiene que la “ponderación” es la forma en que se aplican principios, entendido como tal las operaciones que se debe seguir cuando dos principios, aplicables a un caso concreto, entran en conflicto y debe definirse cuál debe prevalecer sobre otro⁹².

Es decir, por medio de la ponderación se puede realizar una optimización de los mandatos o principios, de acuerdo con las posibilidades fácticas y jurídicas. Sin embargo, existen detractores en cuanto a la aplicación de esta teoría, pues consideran que esta podría

⁸⁹ Robert Alexy, Carlos Pulido et al., Miguel Carbonell, ed., “El principio de Proporcionalidad y la interpretación constitucional”, Serie Justicia y Derechos Humanos – Neoconstitucionalismo y Sociedad, 2008, p. 10.

⁹⁰ Ibid., 11.

⁹¹ Robert Alexy, Carlos Pulido et al., Miguel Carbonell, ed., “El principio de Proporcionalidad y la interpretación constitucional”, Serie Justicia y Derechos Humanos – Neoconstitucionalismo y Sociedad, 2008, p. 12.

⁹² S.A., “La tutela de los derechos fundamentales: la ponderación de principios como instrumento de protección”. México, (S.F.). [PONDERACIÓN DE PRINCIPIOS \(scjn.gob.mx\)](http://scjn.gob.mx)

ser aplicada de manera arbitraria, de acuerdo a la subjetividad del juez que la implemente. A esto, indica el Dr. Orozco que:

Las decisiones sobre la tutela de derechos fundamentales deben estar debidamente justificadas, lo cual no sólo es una garantía de seguridad jurídica sino una exigencia para reforzar la legitimidad de las decisiones judiciales e, incluso, posibilita la crítica legítima de la decisión judicial en un estado democrático de derecho.⁹³

En otras palabras, aunque se pondere entre la elección de un derecho fundamental sobre otro, esto debe hacerse de manera justificada, racional, no puede hacerse por la subjetividad de las creencias de las personas legisladoras, porque “la legitimidad de la ponderación en el derecho depende de su racionalidad. Cuanto más racional sea la ponderación, más legítima será la práctica de ponderaciones”⁹⁴.

B. La ponderación en el caso concreto de la suspensión de contratos y la reducción de la jornada laboral:

Como se expuso en el apartado anterior y de acuerdo con las palabras del señor Corea: “la ponderación de derechos nos permite realizar un análisis jurídico sobre la afectación que tiene un derecho humano en una determinada relación, actividad o inclusive desde dentro de una determinada situación jurídica. (...)”⁹⁵, es decir, “es analizar qué tanta afectación tiene ese derecho humano para darle cabida a otro derecho humano (...)”⁹⁶.

Gracias al aporte del experto Corea, es posible interpretar que “(. . .) los derechos laborales están inmersos en una gran cantidad de derechos humanos, propiamente de la relación laboral, entonces, determinar cuántos derechos humanos existen dentro del derecho

⁹³ Víctor Orozco, “La Ponderación como Técnica de Aplicación de las Normas sobre Derechos Fundamentales: Una Sentencia Emitida por el Tribunal Constitucional Español en Materia de la Libertad Religiosa”, Costa Rica, Revista Judicial, N°109, 2013, p. 34. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31074.pdf>

⁹⁴ Robert Alexy, Carlos Pulido et al., Miguel Carbonell, ed., “El principio de Proporcionalidad y la interpretación constitucional”, Serie Justicia y Derechos Humanos – Neoconstitucionalismo y Sociedad, 2008, p. 14.

⁹⁵ Roberto Corea (Abogado, Defensor Público Laboral del Poder Judicial, Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 26 de octubre del 2021.

⁹⁶ Ibidem.

laboral es un punto muy amplio y difícil de abarcar”⁹⁷. Debido a lo anterior, el ejercicio de realizar un análisis minucioso de cada derecho protegido en los derechos laborales, es indispensable para determinar el impacto o la razón de ser de este dentro de los derechos humanos.

Iniciando con el derecho a las vacaciones, cuando se habla de este, es necesario analizar, ¿cuál es el sentido de este derecho? En primera instancia, si se piensa en el derecho al descanso que posee una persona, ello “trae inmersa una perspectiva de salud”⁹⁸, un lapso en el cual una persona trabajadora, por haber cumplido un período laboral, tiene el derecho a descansar y recargar baterías – como se dice popularmente – para regresar a cumplir sus funciones de una manera adecuada. Pero si se ve más allá, también posee una parte de “integración familiar”⁹⁹, en donde ambas perspectivas son porciones de los derechos humanos propiamente dichos; es el último un elemento esencial que tiene que ver con el derecho a la familia, pues como plantea el licenciado Corea, este es el derecho de “poder integrarse a la familia y convivir con ella”¹⁰⁰.

Siguiendo con el análisis del derecho a vacaciones, que hasta el momento ha desprendido de su relación con los derechos humanos una perspectiva de salud y de integración familiar, se puede agregar, además, la integración social, esto lo permite ese período fuera de las responsabilidades de su ocupación y se ve resguardado en la jornada de trabajo, el cual logra un balance entre una vida laboral y el derecho que tiene el ser humano de pertenecer a un grupo social determinado.

Otro derecho que vale la pena revisar, es el derecho al salario. Es importante entender que su protección no debe verse limitada exclusivamente a la remuneración por haber prestado un servicio, pues el pago del salario sirve también para cumplir o resguardar otro tipo de

⁹⁷ Ibidem.

⁹⁸ Ibidem.

⁹⁹ Roberto Corea (Abogado, Defensor Público Laboral del Poder Judicial, Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 26 de octubre del 2021.

¹⁰⁰ Ibidem.

derechos, por ejemplo, el derecho alimentario, pues con este salario la persona que se encuentra trabajando va a poder cubrir sus necesidades alimenticias propias y, en algunos casos, las de terceros, como las de su familia, ya sean padres, hermanos, hijos, esposa, esposo, etc. Asimismo, puede lograr el resguardo de otras necesidades como las de una vivienda, derecho a la recreación, entre otros.

Una mejor manera de entender esto es mediante un cuadro comparativo, que permita contraponer cada derecho laboral con la “porción” de derechos humanos que tiene inmersa en su protección.

Cuadro 2

Derechos Laborales y los Derechos Humanos Inmersos

DERECHOS LABORALES	DERECHOS HUMANOS INMERSOS
Derecho al trabajo	Artículo 56 de la Constitución Política
Derecho a vacaciones (artículo 59 de la Constitución Política)	Salud (artículos 21, 50, 57 de la Constitución Política)
	Descanso (artículos 21, 50 y 59 de la Constitución Política)
	Inserción a la sociedad (artículos 50 y 51 de la Constitución Política)
	Convivencia familiar (artículo 51 de la Constitución Política)
Derecho al salario (artículo 56 y 57 de la Constitución Política)	Vida digna (artículos: 21, 50, 56 y 65 de la Constitución Política)
	Seguridad Social (artículo 73 de la Constitución Política)

	Inserción a la sociedad (artículos 50 y 51 de la Constitución Política)
Derecho a una jornada laboral normal (artículos 57, 58 y 59 de la Constitución Política)	Inserción a la sociedad (artículos 50 y 51 de la Constitución Política)
	Salud (artículos 21, 50, 57 de la Constitución Política)
	Descanso (artículos 21, 50 y 59 de la Constitución Política)
	Convivencia familiar (artículo 51 de la Constitución Política)
Derecho a Seguridad Social (artículo 73 de la Constitución Política)	Salud (artículos 21, 50, 57 de la Constitución Política)
Vida digna (artículos 21 y 50 de la Constitución Política)	Inserción a la sociedad (artículos 50 y 51 de la Constitución Política)
	Convergen todos los derechos fundamentales anteriormente desglosados.

Fuente: Creación propia. 2022.

En cuanto al tema de suspensión de contratos, esta situación permite ejemplificar de manera específica cómo se sobrepone un derecho fundamental sobre otro. En este caso, se ve cómo se antepone la protección de la persona empleadora, sobre la de la persona trabajadora, ya que después de ser comprobado mediante un procedimiento administrativo que la persona empleadora no puede cumplir sus funciones, ni su actividad económica con la normalidad habitual, por una situación que no le es achacable como lo es el caso de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2; este tendrá la autorización de suspender los contratos de trabajo de algunos trabajadores, para de este modo, proteger a la mayor cantidad de trabajadores que dependen de este conglomerado; es decir, se protege al empleador para que suspendan los trabajos de unos cuantos y así lograr que los trabajos de la mayoría se puedan mantener.

El Licenciado Corea dice al respecto que: “nuestro Código de Trabajo no establece un límite y por eso es que los decretos que se generaron con la pandemia han establecido límites

parciales para ir ampliando la posibilidad, sopesando o midiendo la afectación a los trabajadores y cómo va generando la dinámica de la pandemia”¹⁰¹.

¿Qué quiere decir con esto? Que no es una situación permanente, esta debe ser verificada constantemente para que esta afectación, hecha al derecho de las personas trabajadoras, no genere una transgresión a los derechos humanos de estas, pues en el momento cuando no se le exige al ente patronal realizar un debido proceso o que el MTSS, como ente rector, no fiscalice de manera efectiva que lo que la persona empleadora solicita es real, es ahí donde se cae en violaciones o afectaciones groseras a los derechos de las personas trabajadoras y ese es el momento cuando se debe exigir la reivindicación de los derechos laborales e incluso como indica el licenciado Corea, “se podría llegar a la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad patronal”¹⁰².

De lo anterior se desprende que es importante revisar este asunto pues, aunque en apariencia se hace una adecuada ponderación, esta no es efectiva debido a la falta de capacidad que posee el MTSS; no es posible que haya un verdadero resguardo de los derechos fundamentales, porque no hay una correcta supervisión de su puesta en práctica.

Aunque la norma buscaba la protección de la mayor cantidad de empleos, la realidad es que si el MTSS, no puede hacer revisiones en los centros de trabajo y que, a más de dos años del inicio de la pandemia en este país, aún hay solicitudes sin respuesta; esto quiere decir que las personas trabajadoras afectadas por la búsqueda de la protección de la mayoría, quedaron en el desamparo y en manos de la buena fe de las personas empleadoras.

No se debe olvidar que lo mismo ocurre con la reducción de la jornada, esta puede reducirse hasta en un 75%, como se ha analizado en secciones anteriores, lo cual riñe completamente con la posibilidad de que una persona trabajadora pueda tener una vida digna, por cuanto la remuneración por el trabajo realizado no permite saciar sus necesidades básicas

¹⁰¹ Roberto Corea (Abogado, Defensor Público Laboral del Poder Judicial, Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 26 de octubre del 2021.

¹⁰² Roberto Corea (Abogado, Defensor Público Laboral del Poder Judicial, Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 26 de octubre del 2021.

y el Estado ni siquiera fiscaliza en forma efectiva que la razón por la cual esto se da sea verdadera, sin importar los motivos del suceso.

Esto es un sistema de ponderación de derechos humanos, los derechos fundamentales del trabajador con los derechos de los demás trabajadores y los del mismo patrono. Obviamente, por eso es que se establece un procedimiento al patrono, porque tiene que ser analizado, ya que debe verse si realmente es una necesidad, porque el patrono que no lo haga asume el riesgo y la responsabilidad de seguir pagando los derechos laborales de los trabajadores.¹⁰³

Sección IV: Flexibilización de los Derechos Humanos Laborales

Haciendo una breve recapitulación conceptual de flexibilización laboral, desde el punto de vista eminentemente jurídico, se entiende por la introducción de causas que permitan la diversificación de las condiciones de trabajo y su adaptación a las necesidades productivas, a las variadas situaciones y peculiaridades de las empresas. Es importante recalcar que la flexibilización no se debe confundirse con la desregulación que implica la eliminación de la protección de la normativa laboral.

(...) "flexibilización" laboral se diferencia de la desregulación en el sentido de que la primera modifica las regulaciones existentes (ya sea en la legislación, en su interpretación o en los hechos) para adecuarlas a los nuevos requerimientos del capital. La desregulación significa la eliminación de las regulaciones con los mismos objetivos de facilitar la nueva fase del capitalismo. La flexibilización laboral la imponen los empresarios, a lo que consideran "rígido" que, en otras palabras, es lo que representa una protección al menos mínima para los trabajadores¹⁰⁴.

¹⁰³ Roberto Corea (Abogado, Defensor Público Laboral del Poder Judicial, Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 26 de octubre del 2021.

¹⁰⁴ Ana Laura Hernández Meléndez y Esteban Valverde Mora, "Flexi tiempo: flexibilidad laboral en el tiempo de trabajo de las empresas de seguridad privada" (Tesis de Licenciatura en Derecho; Universidad de Costa Rica, 2016), 63.

Además, a través de la flexibilización laboral se pretende, vía autónoma o heterónoma, alterar los niveles de protección al trabajador, con la finalidad de ajustar el factor de trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción. Por ello, se trata de un tema de alta conflictividad social. Para el Dr. Olaso Álvarez, desde la perspectiva del derecho laboral que es de naturaleza básicamente proteccionista para la parte trabajadora:

...flexibilizar la normativa es como una liga que hace estirar normas rígidas en materia laboral de alguna nación, para hacerla más atractiva al costo social (...). Pues a veces las normas buscan flexibilizar ya sea a través de otras normas que llegan a darle contenido distinto a las ya reguladas o cambios jurisprudenciales de Tribunales en materia de trabajo o administrativos que vengan a darle un contenido distinto a las normas para darle mayor flexibilidad y así de alguna forma, reitero, incentivar la condición de la parte empleadora.¹⁰⁵

Doctrinariamente, existen tres tipos de flexibilidad laboral, clasificadas según su finalidad: a) Flexibilización de protección: la norma laboral se puede superar y adaptar en beneficio de la persona trabajadora; b) Flexibilización de adaptación: se da a través de la negociación colectiva y consiste en la adaptación de las normas rígidas a las nuevas circunstancias; y c) Flexibilización de desregulación: consiste en derogar beneficios laborales o disminuirlos en perjuicio de las personas trabajadoras¹⁰⁶.

En cuanto al tipo de flexibilización de desregulación, en razón de todo lo expuesto a lo largo de este capítulo, se considera como aplicable, según el contenido/objeto de estudio del presente trabajo, pues es evidente, por medio de lo analizado en conjunto con las personas expertas entrevistadas, cómo los derechos laborales se han visto vulnerados y ello ha permitido que se den situaciones donde las personas trabajadoras se ven expuestas al abuso de poder por parte de las personas empleadoras.

¹⁰⁵ Jorge Olaso Álvarez (Doctor en Derecho y Magistrado suplente de Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 19 de noviembre del 2021.

¹⁰⁶ Rodrigo Campos Esquivel, "Flexibilización laboral" (Clase Magistral de Derecho Laboral I, Universidad de Costa Rica, Sede Guanacaste, 2020).

Este tipo de situaciones, de acuerdo a la licenciada Briceño, son el principal problema que posee la flexibilización laboral: “el problema de la flexibilización laboral es que, podríamos ser tan flexibles que lleguemos a precarizar los derechos al punto de reducirlos o vaciarlos en su contenido esencial, propiamente hablando de derechos fundamentales o derechos humanos”¹⁰⁷.

Tratando de tener claridad y concisión, a lo largo del desarrollo de este capítulo, se han logrado enmarcar los derechos que se consideran flexibilizados y cuya acción provocó una transgresión a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector en cuestión.

En primer término está la jornada de trabajo, esta se flexibilizó a tal punto que en situaciones como las del teletrabajo y/o reducción de jornadas, las personas trabajadoras han sido, prácticamente, obligadas a laborar más horas de las pactadas o establecidas, sin que estas sean remuneradas. Esta problemática es muy seria y atenta contra los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras en aspectos de inserción social, integración familiar, salud, entre otros.

Asimismo, uno de los derechos considerados, se flexibilizó en mayor medida, este fue el del salario, pues con la autorización se permitieron reducciones de jornadas hasta en un 75% y suspensiones de contratos tan prolongadas a una misma persona trabajadora; esto vulneró completamente sus derechos, pues con esto no podía suplir sus necesidades básicas como las de alimentación propia y de terceros en muchos casos, vivienda, recreación, entre otras afectaciones que violentaron su dignidad humana.

¹⁰⁷ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

CAPÍTULO III.- VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR TURÍSTICO HOTELERO DE LA PENÍNSULA DE PAPAGAYO

El virus SARS-CoV-2 ha ocasionado serias implicaciones sociales, sanitarias y económicas a nivel mundial. Costa Rica, dos años después de esta pandemia, aún se encuentra afrontando las consecuencias de esta crisis que no cesa.

El Estado costarricense, a nivel jurídico, se ha visto obligado a accionar de manera rápida en las respuestas normativas necesarias, para regular los nuevos panoramas que ha traído consigo la enfermedad Covid-19, y todas sus variantes. En materia laboral, se encuentran importantes modificaciones y la creación de leyes, decretos, reglamentos, entre otros, que permiten proteger al país de una oleada de desempleo masivo.

En cuanto al sector turístico, uno de los más golpeados en el país y el mundo entero, estas medidas han creado una serie de portillos que permiten a las personas empleadoras tomar ventaja de la situación y poner por encima sus intereses sobre los del personal, aunado a la poca capacidad que tiene el MTSS para dar seguimiento y una adecuada fiscalización de los procesos administrativos impuestos, analizados en apartados anteriores.

El presente capítulo propone determinar si existieron violaciones a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, debido a la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020.

Sin embargo, a diferencia del capítulo anterior, en este se busca establecer las situaciones que transgreden los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras de este sector, a través del estudio de las respuestas de las personas trabajadoras en las entrevistas, instrumento semiestructurado elaborado para dicho fin.

La importancia de este capítulo no solo es referente a los derechos laborales vulnerados, producto de acciones fuera de la normativa, o de hechos sin regular, porque es razonable que un cuerpo normativo no pueda abarcar y reglamentar cada aspecto o adelantarse a cada situación; sino también, se puede realizar un análisis sobre la aplicación “maliciosa”

de algunas figuras contenidas en los cuerpos normativos ya analizados en capítulos anteriores. Ello ha causado que la figura o norma por aplicar, sea totalmente distinta.

Es necesario aclarar que este planteamiento se realizará desde el anonimato de las personas trabajadoras entrevistadas - quienes brindaron su autorización para compartir sus testimonios - por lo cual se cambiarán sus nombres y se hablará de casos, por ejemplo, caso 1, caso 2, entre otros; de este modo se protegerá la identidad de dichas personas, para evitar posibles repercusiones en sus centros de trabajo.

Sección I.- Análisis de las diferentes figuras que afectaron los Derechos Humanos Laborales de las personas trabajadoras del sector hotelero de la Península de Papagayo, generados fuera de la normativa promulgada para la protección del empleo.

A. Permuta de tiempo no laborado

La permuta es un acuerdo al que pueden llegar la persona empleadora y la trabajadora, en el que se permite la posibilidad de convenir la interrupción del trabajo de esta última, con el pago normal de ese salario por un período debidamente establecido por escrito; cuando este acabe y la persona regrese a su jornada normal, deberá reponer esas horas previamente pagadas; por ejemplo, trabajando 10 horas diarias, donde únicamente 8 serán pagadas, hasta que termine de reponer el tiempo en el cual su jornada estuvo interrumpida¹⁰⁸.

Esto quiere decir que, durante ese tiempo, la persona trabajadora no está obligada a laborar y recibirá el pago total o parcial de su salario, según lo acordado con la persona empleadora. Transcurrido ese tiempo, la persona trabajadora deberá reponer las horas pagadas con tiempo adicional al terminar su jornada regular sin recibir un pago adicional por este tiempo.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Permuta de tiempo no laborado”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica, consultado el 25 de marzo, 2022 <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/permutas.html>

¹⁰⁹ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Permuta de tiempo no laborado”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica, consultado el 25 de marzo, 2022 <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/permutas.html>

Algo muy importante de remarcar respecto a la permuta, es que, aunque este acuerdo no requiere de la aprobación del MTSS, debe quedar por escrito, porque es un convenio entre la persona trabajadora y la empleadora; es decir, no puede ser una decisión arbitraria del ente patronal.

La Ley No. 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, en su artículo 11, indicaba lo referente a la figura de permuta de tiempo no laborado, el cual reza,

Artículo 11- Permuta de tiempo no laborado. Las personas empleadoras podrán acordar, con las personas trabajadoras, la interrupción temporal de la prestación de labores con goce de salario a sus trabajadores, durante los efectos de la declaratoria de emergencia. En tal caso, las personas trabajadoras repondrán, en el plazo máximo de un año, el tiempo no laborado que les fuera remunerado, en los términos pactados.¹¹⁰

Dos elementos importantes de resaltar de esta norma son, primero, indica que esa permuta de tiempo no laborado debe ser acordada, es decir, debe existir un acuerdo individual, entre persona empleadora y persona trabajadora, para que por el periodo en el cual el colaborador no esté laborando, siempre reciba una remuneración a cambio de compensar con trabajo un tiempo después. Segundo, el acuerdo debe ser previo a que se empiece a aplicar la medida. Este último aspecto resulta de vital importancia, porque con él se han presentado ciertos casos e inconsistencias.

Los casos siguen un patrón muy similar, relacionado con que la persona empleadora durante el periodo de declaratoria de emergencia nacional y el cierre de locales y centros de trabajo, siguió pagando salarios a su personal, sin indicarles ninguna intención de querer aplicar la figura de permuta por tiempo no laborado, es aquí donde se denota la falta de los

¹¹⁰ Asamblea Legislativa, “Ley No. 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional; 21 de marzo 2020”, La Gaceta, No. 59 (23 marzo, 2020) Sinalevi, consultado 11 de agosto, 2022, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=90789

dos elementos antes mencionados, primero, no se acordó esta situación con la persona trabajadora, y segundo, no se realizó de forma previa.

Incluso hay otro tema ahí, que es la famosa permuta de tiempo no laborado. El tema de la permuta, si bien viene en el artículo 11 de la ley, viene a ser un problema. Nosotros le decimos problema porque ante la falta de legislación clara, las lagunas jurídicas que tienen esas leyes a la hora de darse situaciones reales, como departamento de inspección nosotros tenemos que averiguar cómo proceder ante ese tipo de situaciones. Pasó con muchos trabajadores, en muchos centros de trabajo, enfoquémoslo en la parte propiamente turística, que, a los trabajadores por un periodo se les suspendió y muchos patronos les pagaron salarios estando los trabajadores en la casa, sin aviso previo de que iban a hacer una permuta de tiempo no laborado. Entonces, ¿qué pasa ahora?, les llevan un documento y les dicen, recuerde que ya le pagué el salario por unos meses y ahora usted me lo debe en horas. ¿Es legal o no es legal? Desde el punto de vista de la Inspección, no es correcto, dado que el trabajador no tuvo un aviso previo¹¹¹.

Estos casos se relacionan con el sector hotelero, de donde según funcionarios del MTSS, provienen muchas quejas y denuncias.

Hubo hoteles muy grandes de la zona, con un capital muy importante, que durante los primeros meses de la pandemia decidieron pagarles el salario a los trabajadores, y salieron en los periódicos y salieron en reportajes. Tal vez no pudieron dimensionar estos patronos cuál sería el alcance de la situación Covid, a nivel nacional y a nivel mundial. Pero cuando el asunto se empezó a complicar no quisieron seguir pagando el salario y, hoy en día algunos quieren recuperar aquellos dineros que pagaron de más,

¹¹¹ Edwin Calvo (Licenciado en Derecho, MTSS, Coordinador de Inspectores, Oficina Regional Liberia), Randy Ramírez (Estudiante de Derecho, MTSS, Departamento de Inspección de Trabajo), Mauricio Aguilar García (Abogado, MTSS, Unidad Alternativa de Conflictos, Oficina Regional Liberia, docente de la UTN), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 23 de noviembre del 2021.

voluntariamente y quieren que se firmen contratos de permuta hoy, por algo que se hizo hace casi año y medio¹¹².

La norma del artículo 11 de la Ley es clara, la permuta tiene que ser de previo al inicio de esa condición y no posterior, por lo cual lo ya brindado a las personas trabajadoras, no debería perseguirse o tratar de recuperarse, aunque se haya actuado de buena fe, “yo pienso que el sector hotelero, empezó con muy buenas intenciones, además es un tema de publicidad positiva, pero cuando ya vieron que el asunto no era manejable y que estaba generando una contingencia económica importante, quisieron ver de qué forma podían recuperar algo de lo que inicialmente pagaron voluntariamente”¹¹³.

Es una situación que pone a la persona trabajadora en un escenario que no consintió y que de ninguna manera acordó. En la que la persona empleadora abordó una norma de forma errónea y ahora busca que el MTSS, le dé la razón de un procedimiento y figura que no aplicó de la forma en que debía. Ante ello, y por la relación vertical que existe entre persona empleadora - persona trabajadora, esta última podría ver violentados sus derechos al obligar a prestar horas laborales y esto, como nos indica un funcionario del MTSS, “es una situación que muchos trabajadores están presentando ahora, porque ciertos hoteles de trabajo, hoteles muy grandes, han tratado de hacer ese tipo de permutas, y se encuentran en este momento bajo estudio para determinar si es procedente o no”¹¹⁴.

B. Aplicación incorrecta de la modalidad de trabajo remoto

Cuando hablamos del teletrabajo es importante recordar que, aunque estas funciones se cumplen desde el hogar, es responsabilidad de los centros de trabajo brindar los elementos necesarios para el cumplimiento de estas, de acuerdo a lo establecido en el numeral 66, de la

¹¹² Edwin Calvo (Licenciado en Derecho, MTSS, Coordinador de Inspectores, Oficina Regional Liberia), Randy Ramírez (Estudiante de Derecho, MTSS, Departamento de Inspección de Trabajo), Mauricio Aguilar García (Abogado, MTSS, Unidad Alternativa de Conflictos, Oficina Regional Liberia, docente de la UTN), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 23 de noviembre del 2021.

¹¹³ Ibidem.

¹¹⁴ Ibidem.

Constitución Política, “todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo”¹¹⁵.

Como se ha planteado en capítulos anteriores, es obligación de la empresa suministrar a su personal las herramientas necesarias para el cumplimiento eficiente de sus labores, como por ejemplo la computadora y el internet, elementos indispensables para la realización de la mayoría de los trabajos a distancia.

En la Península de Papagayo esta modalidad fue de gran importancia para que los hoteles continuarán funcionando en ciertos departamentos, así puede verse en el caso de Kelly, quien nos comentó que cuando inició la modalidad de teletrabajo para cumplir con sus funciones utilizaba su teléfono personal para conectarse y el servicio *wifi* de su hogar.

Asimismo, en el caso de Kelly y Karla, no hubo ninguna capacitación previa para el cumplimiento de las funciones, así que tuvieron que aprender sobre la marcha como realizar su trabajo de manera remota. Lo que es contrario a lo establecido en el artículo 67 de la Constitución Política que reza, “el Estado velará por la preparación técnica y cultural de los trabajadores”¹¹⁶.

En el caso de Fernando, este indicó en la entrevista que la empresa sí lo dotó de computadora, más no de internet, ni le brindó ningún tipo de capacitación. En este mismo orden de ideas, está el caso de Horacio, quien comentó que si recibió computadora, pero tuvo que adquirir internet para su hogar y la factura corría por su cuenta y la empresa no brindó ningún tipo de capacitación, únicamente les hizo llegar un correo indicando las condiciones que debía tener en su hogar para realizar un buen desempeño de labores, con esto se refería el señor Horacio a elementos como escritorio, silla, etc., que la empresa no le facilitó, pero sí se los exigía para realizar su trabajo.

¹¹⁵ Asamblea Nacional Constituyente, “No. 0: Constitución Política de Costa Rica, 1949”, art. 66, consultado el 30 de marzo, 2021 https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

¹¹⁶ Ibidem.

C. Permiso sin goce salarial

El permiso sin goce salarial se presenta cuando la persona empleadora libera de sus obligaciones a la persona trabajadora por un periodo determinado, sin que este reciba la parte correspondiente del salario; sin embargo, esta situación no extingue la relación laboral, sino que simplemente la suspende por el plazo en que se otorgue el permiso. Sobre este punto la Sala Segunda en la resolución N°100, de las diez horas cuarenta minutos del veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y cinco, señaló:

Cuando un patrono le otorga a su empleado un permiso sin goce de salario, no se extingue la relación, sino que se suspenden por voluntad de las partes las obligaciones derivadas de ella. Sobre el particular la doctrina ha indicado: "Cualquier trabajador puede pedir licencias por razones estrictamente personales (exámenes, estudios, asistencia a congresos, viajes, etc.) o por razones familiares (enfermedad o muerte de algún pariente próximo, matrimonio de un pariente cercano en otra ciudad, etc.)¹¹⁷.

En el Código de Trabajo de Costa Rica, no existe normativa expresa que contemple los permisos sin goce salarial, debido a que los motivos por los cuales una persona trabajadora puede solicitar este permiso son tan personales como diversos y deja a la dádiva de la persona empleadora, el otorgarlo o no.

La variedad de razones posibles, así como la propia índole de ellas, explica que no haya una reglamentación estricta al respecto. Pero generalmente se cobijan bajo la denominación genérica de licencias extraordinarias o de licencias sin goce de sueldo. En algunos países se llaman excedencias. Cada empleador las concede en la medida en que le parezca razonable su motivo y su duración. Pero en ningún caso determinan el cese del contrato, sino su simple suspensión" (Plá Rodríguez Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2° Edición, 1978, p.197)¹¹⁸.

¹¹⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, "No. 100: Sobre el permiso sin goce salarial contenido el Código de Trabajo; 29 de marzo, 1995", (18 mayo, 2022).

¹¹⁸ Ibidem.

De lo anterior, es importante resaltar dos puntos principalmente: 1) para que haya suspensión sin goce salarial debe haber un acuerdo de voluntades de las partes obligadas en la relación laboral; 2) la persona empleadora, en solicitud de la persona trabajadora otorga dicho permiso por un motivo y tiempo razonable.

Sin embargo, esta figura es otra en la que su uso fue totalmente fuera de los parámetros comunes de su aplicación, puesto que se dieron casos donde los empleadores intimidaron a las personas trabajadoras a tomar permisos y licencias sin goce salarial.

Así lo destaca la jueza Brenda Calvo de la O, donde indica que a personas trabajadoras, sus empleadores les forzaban a sacar tales permisos.

Tuvimos personas que sacaron - forzados - permisos sin goce de salario. Los hacían firmar boletas de permisos sin goce de salarios y a otros los forzaron a sacar vacaciones para reducir, según ellos, costos y a los que dejaban trabajando les maximizaban las jornadas, hasta jornadas prohibidas, esto sin que implicara el pago de jornadas extraordinarias; porque entonces, por decirle algo, hoy trabajaban catorce horas y mañana solo tres, entonces según ellos, para que no perdiera el trabajo, era mejor soportar eso que irse suspendidos sin posibilidad de ganarse un salario¹¹⁹.

La situación antes descrita por la jueza de la O, es algo que se evidenció en la entrevista realizada a Kelly, en su caso, debió acceder a la figura de permiso sin goce salarial y renunciar a sus vacaciones, “otra modificación en mi trabajo fue una flexibilidad voluntaria de acceder a renunciar a mis vacaciones y uno que otro permiso sin goce salarial que tuve que otorgar para que mantuvieran todos, el mismo trabajo”¹²⁰.

Este caso lleva a analizar lo siguiente: primero, en la aplicación de esta figura, no existió un acuerdo de voluntades de las partes, fue una petición o más bien un mandato unilateral de la parte patronal como condición para que Kelly mantuviese su empleo.

¹¹⁹ Brenda Celina Calvo de la O (Abogada, Jueza del Poder Judicial, en material Laboral, Licenciada en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 11 de noviembre del 2021.

¹²⁰ Kelly (nombre ficticio), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, sin fecha.

Segundo, como es evidente no existe ninguna solicitud de la figura por parte de Kelly, al contrario, es impuesta. Además, esta no se presenta por un tiempo razonable, sino de manera antojadiza por parte de la persona empleadora, procurando cubrir la mayor cantidad de tiempo pandémico.

D. Cambio de funciones

Cuando una persona es empleada por una empresa, en su contrato deben definirse de manera clara cuáles son sus funciones específicas, así se desprende de los numerales 19 y 20 del Código de Trabajo, que indican respectivamente, “el contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley”¹²¹ y “si en el contrato no se determina el servicio que debe prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono”¹²².

Esto permite evaluar el desempeño de esta persona, evitar el recargo de funciones y protegerse de abusos. Además, establece el parámetro necesario para definir el monto salarial que le será pagado.

Asimismo, permite proteger a la persona ante casos de riesgo laboral, el cual se define como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”¹²³.

A causa de lo anterior, resulta tan preocupante el hecho de que, a razón de la crisis, algunos empleadores cambiaran las funciones de su personal, quienes ya contaban con una

¹²¹ Asamblea Legislativa, “Ley No. 2, Código de Trabajo de Costa Rica; 29 de agosto 1943”. La Gaceta (29 de agosto, 1943), consultado el 20 de mayo, 2022 http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

¹²² Ibidem.

¹²³ Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, “¿Qué es la prevención de riesgos laborales?”, Cancillería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, consultado el 20 de mayo, 2022 <https://invassat.gva.es/es/que-es-prevencion-de-riesgos-laborales>

medida de suspensión de contrato, valiéndose de un discurso como el que comenta William, quien exponía que a sus compañeros de trabajo se les implementó una medida donde se le cambiaban las funciones para las cuales fueron contratados,

Por ejemplo, la de hacer un retorno laboral, no precisamente con lo que fuiste contratado, sino que, cumpliendo con otras funciones, por ejemplo, diciendo tenemos que hacer algo con X persona, tenemos que traerla al hotel a que ayude a pintar el local o a limpiar unas mesas, a darle mantenimiento al hotel porque el hotel está cerrado y hay que sacudirlo, entonces, aunque sea la secretaria o abogada puede realizar esas tareas (...) ¹²⁴.

E. Implementación de medidas sin previa aprobación

Una de las problemáticas constantes que se dieron durante esta crisis, de acuerdo con la experiencia de la defensora Nathalie Briceño, fue la implementación de medidas por parte de las personas empleadoras, sin la debida aprobación del MTSS. Y siendo que la aplicación de las medidas estipuladas en la Ley No. 9832: Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, Decreto No. 42248-MTSS - Reglamento para el procedimiento de suspensión de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo; requieren la aprobación por parte del Departamento Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Uno de los principales problemas es que, al haber tantas solicitudes de reducción de jornadas y de suspensiones de contrato de trabajo, el Ministerio de Trabajo no dio abasto. Entonces, ¿qué pasó? ¿y qué está pasando hasta el día de hoy? Que muchos trabajadores estuvieron en reducción de jornada, suspensión del contrato de trabajo, sin que el ente patronal cumpliera con el procedimiento, y no porque el ente patronal no hiciera la gestión, sino porque el Ministerio de Trabajo fue insuficiente a la hora de otorgar los permisos, a la hora de facilitar los requisitos (...) ¹²⁵.

¹²⁴ William (nombre ficticio), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, sin fecha.

¹²⁵ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada

Como puede verse gran parte de la responsabilidad de este accionar arbitrario fue producto de la inoperancia del MTSS; sin embargo, esto no resta la responsabilidad que poseen los entes patronales, de asumir que, por no haber una pronta respuesta, tenían el permiso o el poder de implementar estas medidas sin la autorización formal por parte del MTSS.

Los entes patronales lo que hicieron fue, bueno ya hice el trámite, no me resuelven – estas son horas que algunos ni siquiera están resueltos. – entonces, si no me resuelven y esto es una situación en que yo no puedo tener mi restaurante, mi hotel abierto normalmente, desde de ahí es un hecho notorio, visible, que yo voy a reducir la jornada, o sea, yo no puedo tener a los trabajadores, no puedo estar operando de la misma forma que operaba antes de la pandemia (...) es más que evidente que estamos ante una pandemia, entonces la verdad es que estoy seguro como patrono, que el Ministerio de Trabajo me va a autorizar esa reducción o permisos.¹²⁶

Esto es un problema grave, debido a que estas personas se vieron sujetas a medidas que nunca fueron aprobadas por el MTSS, es decir, nunca hubo certeza de que se cumplieran con los requisitos para que se le impusiera cualquiera de las medidas y a consecuencia, sus ingresos se vieron reducidos en altos porcentajes o en su totalidad por largos períodos de tiempo.

Lo anterior no solo consta en los testimonios de las personas expertas desarrollados en el capítulo anterior, quienes denunciaron la incapacidad estatal a través del MTSS, para atender o responder la gran cantidad de solicitudes de autorización, sino también, se confirmó mediante las entrevistas realizadas a las personas trabajadoras, pues tanto Eduardo a quien le fue suspendido el contrato laboral, como a Juliana a quien le aplicaron la medida de reducción de jornada laboral, dijeron que desconocían del todo si la administración de los hoteles donde laboraban, solicitaron las medidas ante el MTSS.

de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

¹²⁶ Ibidem

F. Otras situaciones

Otra situación grave que se presentó fue la renuncia de derechos por parte de las personas trabajadoras, en este caso específico el de las vacaciones, así ocurrió en el caso de Kelly, quien comentó: “otra modificación en mi trabajo fue una flexibilidad voluntaria de acceder a renunciar a mis vacaciones (...)”.¹²⁷

Esta situación es considerada como grave, debido a que las vacaciones, el aguinaldo y el salario, son derechos irrenunciables, así lo establece no solo el Código de Trabajo, en su numeral 11, sino que también la Constitución Política, en el artículo 74. Asimismo, comenta la experta Nathalie Briceño, sobre la prohibición en este sentido, “esto es importante porque hay un principio que no está solo establecido en el Código, sino también en la Constitución, que es el principio de irrenunciabilidad, en donde bajo ninguna circunstancia, el trabajador puede renunciar a estos derechos de salario, vacaciones y aguinaldo, entre otros”¹²⁸.

Otras situaciones que se salen del alcance normativo del marco jurídico surgido en el contexto de la pandemia y, justificadas bajo la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-Cov-2, fue la directa y frecuente negociación de la persona empleadora con la persona trabajadora, bajo cánones no presentes en normativa laboral y, peor aún, amparados a preceptos civiles, así lo considera la defensora social Nathalie Briceño, “desde mi experiencia, pretender aplicar preceptos civiles, al pensar que estamos ante una contratación que podría regirse por el Derecho Civil, podríamos implementar la aplicación de la autonomía de la voluntad, de que el trabajador podría someterse a una contratación más negociada”¹²⁹.

El crear relaciones de trabajo fuera del marco normativo laboral, afecta a la persona trabajadora, pues precisamente, el cuerpo normativo del Derecho Laboral está creado para orientar y balancear la relación ente patronal – personal laboral, que desde sus inicios establece

¹²⁷ Kelly (nombre ficticio), “entrevista a personas trabajadoras”, por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

¹²⁸ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

¹²⁹ Ibidem.

una relación vertical y de desventaja para la parte trabajadora. “Creo que esa es la parte en la que se busca más este tipo de vulneraciones, en pensar que si hay un acuerdo entre partes podríamos establecer situaciones que están fuera del marco normativo aplicable en este caso”¹³⁰.

Otro escenario que se procuró y se agudizó, fueron las situaciones discriminatorias o despidos encubiertos como consecuencia de la pandemia por la enfermedad de la Covid-19 que generó la emergencia nacional. Al respecto, la jueza Brenda Calvo, dice que son encubiertos “porque no eran esas las condiciones, no era tema de pandemia, era una cuestión hasta de despidos encubiertos o suspensiones con sanciones encubiertas, para afectar a cierto sector”¹³¹.

Precisamente en atención al señalamiento que realiza la jueza de la O, de estos despidos encubiertos, es que, en la entrevista realizada a Eduardo, resalta la respuesta brindada a la pregunta de ¿A qué grupo mayoritariamente considera usted que iban dirigidas las medidas? Este contesta: “siento que a las personas con las que ya se tenía un tipo de problema”¹³².

Una persona empleadora, tiene la facultad de despido de su personal y varios pueden ser los posibles motivos, sin embargo, siempre se debe mirar más allá de las apariencias, no puede ser tolerable que se pusieran como excusas los términos de una pandemia para prescindir de personas que ya no se deseaba que estuvieran en el centro de trabajo.

¹³⁰ Nathalie Briceño Bustos (Defensora Social en la parte Laboral de la Defensa Pública del Poder Judicial, Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Notarial y Registral de la Universidad de Costa Rica, Egresada de la Maestría en Justicia Constitucional de la UNED), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

¹³¹ Brenda Celina Calvo de la O (Abogada, Jueza del Poder Judicial, en material Laboral, Licenciada en Derecho de la Universidad de Costa Rica), entrevista por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 11 de noviembre del 2021.

¹³² Eduardo (nombre ficticio), “entrevista a personas trabajadoras”, por Kristel Araya, Katherine Obregón y Esther Jiménez, Universidad de Costa Rica, 13 de noviembre del 2021.

CONCLUSIONES

Violentar los derechos de las personas trabajadoras trae una serie de consecuencias mucho más gravosas, que el hecho de no acatar una norma. La violación de los derechos humanos laborales atenta contra la dignidad misma del ser humano, pues hace que sus necesidades básicas y la de su familia, en muchos casos, no sean cubiertas, porque los derechos humanos laborales se traducen en suplir necesidades alimentarias, de vivienda, de vestido, de recreación, entre otras; todas ellas necesarias para la digna supervivencia de un individuo.

Por tal motivo es imperativo procurar el resguardo, bajo cualquier circunstancia, de los derechos humanos laborales de las personas o procurar la mínima afectación de estos derechos, debido a que implican atribuciones esenciales al ser humano.

El estudio y análisis de esta investigación, se encaminó a verificar si los derechos humanos se resguardaron con la pandemia y la promulgación de la normativa emitida para la protección del empleo, si del todo se están transgrediendo o si hay ciertas limitaciones a ellos y qué tantas de estas prevalecen.

El derecho laboral tiene una connotación de dignidad humana, así lo han reconocido los expertos, lo cual ha quedado plasmado a lo largo de esta investigación. El simple hecho de tener acceso al trabajo es un derecho humano en sí mismo. Si bien el nacimiento del derecho laboral deviene de un contrato de trabajo, se deben proteger todos los derechos humanos inmersos, propios de la condición de persona.

Sin embargo, se ha evidenciado que la protección se dio solamente a la estabilidad en el empleo. Se desprende de entrevistas realizadas, tanto a expertos como a personas trabajadoras, que el efecto generado fue que la persona trabajadora mantuviera una posición como empleada, pero no así para los demás derechos con los cuales está correlacionada esta actividad, como el salario, vacaciones y aguinaldo, derechos que son irrenunciables, que se vieron afectados por la reducción de jornada, la suspensión temporal de contrato y el teletrabajo, por lo cual es razonable concluir que la finalidad de estas normativas se desvirtuó.

Según se pudo comprobar, tras el abordaje realizado a lo largo de esta investigación, que la normativa jurídica dictada ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020: Ley No.9832 Autorización de Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional; Ley No.9937 Ampliación del Plazo que Autoriza la Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional; Decreto No. 42248- MTSS Reglamento para el Procedimiento de Suspensión de Contratos de Trabajo en casos Relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo; Decreto No.42522- MTSS Modificación y adición al Decreto No.42248- MTSS; ocasionó una vulneración a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero en la Península de Papagayo.

Dentro de la investigación se logra identificar problemáticas en torno a las normas estudiadas, desde distintas aristas. A partir del análisis de las leyes y del reglamento, se encuentra una normativa defectuosa, por ser complaciente con el sector empresarial. Por otra parte, en cuanto a su aplicación, deriva diversas problemáticas debido a su variada interpretación y a los portillos que abre.

Asimismo, cabe resaltar que esta normativa pese a haberse emitido en un contexto de emergencia nacional, debió respetar los criterios de los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos laborales y del principio protector laboral, el cual tiene como eje central proteger a una de las partes, para lograr a través de esa protección se alcance una igualdad sustantiva y real entre estas. Sin embargo, puede colegirse que no se apejó a este principio ni a los criterios establecidos en los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos.

En cuanto a la Ley No. 9832 y el Decreto No. 42248-MTSS, ambas con sus respectivas reformas y apoyadas decididamente por las cámaras empresariales, representadas por la UCCAEP y CATURGUA; se desprende en primera instancia que responden a un llamado del sector empresarial, para proteger sus intereses económicos afectados por la pandemia causada por la enfermedad de la Covid-19. Aunque el considerando de ambas normativas indique que su finalidad responde a una necesidad de proteger el empleo, su contenido ya analizado tiende a proteger a las empresas y no a las personas trabajadoras, que debería ser el elemento prioritario en toda normativa laboral.

Por el contrario, la norma plantea una visión unilateralista de las relaciones de trabajo, donde el patrono es el único que tiene un campo de acción, al recaer sobre él la decisión de cuál medida implementar (la que más convenga a las necesidades de su empresa y no a las de su personal); por lo tanto, la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones es prácticamente nula.

Respecto al proceso de autorización de permisos de reducción de jornada de trabajo y suspensión temporal de contratos. Procedimiento llevado a cabo ante la DNI, el cual, según entrevistas realizadas a funcionarios de esta institución, fue centralizado en San José y dividido por etapas que requerían la aprobación de diversos departamentos o grupos de trabajos. Sin embargo, uno de los principales problemas fue que, al haber tantas solicitudes y no apoyarse en las distintas sedes regionales, el MTSS no dio abasto, pues no contaba con la infraestructura, ni con el recurso humano para atender y procesar de manera debida la gran cantidad de solicitudes por parte de las empresas; con ello contravino lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto No. 42248-MTSS, que indica que cada ente patronal debía realizar el procedimiento de aprobación de medidas en la oficina regional del MTSS, de la sede de su centro de trabajo.

Como consecuencia, a muchas personas trabajadoras se les aplicó reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo sin que el ente patronal cumpliera con el procedimiento, no porque este no hiciera la gestión, sino porque el MTSS fue insuficiente a la hora de otorgar los permisos.

El MTSS no tiene la capacidad para resolver las solicitudes que avalen las medidas solicitadas por los entes patronales. Esto se traduce en que las personas empleadoras presenten el trámite y si no resuelven, igualmente aplican la medida, en virtud de ser notoria y evidente la existencia de una emergencia nacional por motivos de pandemia de la enfermedad provocada por el virus SARS CoV-2, justificándose en que no pueden estar operando de la misma forma que lo hacían antes de la pandemia.

Se observa que las cosas no se están haciendo conforme a lo que dicta la norma, se evidencia esto en dos fallas: una por parte del MTSS de no brindar resoluciones en el plazo que estipula la normativa; y otra, de las personas empleadoras al aplicar una medida que aún no se encontraba autorizada, sin que se contemple ningún silencio positivo en la gestión.

Entonces, al efectuarse un procedimiento un tanto impreciso con poca resolución, provocó brechas encaminadas a la vulneración de los derechos humanos laborales.

Otra de las situaciones que llevan a concluir que se propiciaron violaciones a los derechos humanos laborales, fue la omisión de las visitas a los centros de trabajo. La DNI por cualquiera que fuera sus motivos omitió las visitas e incumplió lo que indica la norma en los artículos 3 de la Ley No. 9832, 75 del Código de Trabajo y lo establecido en el Manual de Procedimientos Legales del MTSS, que dan carácter imperativo a las inspecciones. Se omitieron, aun cuando en estas visitas podrían identificarse en cuáles situaciones las medidas no se estaban aplicando de la manera correcta, o que se estuviese dando un abuso en su aplicación; por ejemplo, la extensión arbitraria de los plazos dados a las disposiciones y, como consecuencia, las empresas infractoras pudieron continuar operando sin ninguna sanción.

De lo anterior, se entiende que existe una transgresión a los derechos humanos laborales, pues el Estado a través de la DNI, no tuvo la capacidad de verificar que todas las empresas (hoteles), solicitantes de las medidas tuvieran una afectación real. Y de acuerdo con el principio de “debida diligencia” en materia de derechos humanos que es un concepto fundamental de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGPs por sus siglas en inglés); es el Estado el responsable por el hecho de no prevenir, investigar, enjuiciar o indemnizar en relación con la comisión de un acto transgresor de los derechos humanos; por lo tanto, es obligación del Estado ejercer medidas que atiendan y prevengan estos actos por parte de las entidades privadas hacia los derechos humanos.

Una de las primeras conclusiones que puede derivarse de la aplicación de la ley de reducción de jornada, es la situación de desigualdad ampliada mediante dos aristas: la primera frente al patrono, al ser el único autorizado mediante normativa para manejar todos los aspectos de la reducción de jornada que implementa la norma, ya que los horarios de las jornadas eran flexibles solamente en dirección al patrono, quien tiene la potestad de acomodarlos discrecionalmente y con la posibilidad de rotarlos diaria o semanalmente. La segunda corresponde a que la aplicación de esos horarios restringe la búsqueda de otro empleo o actividad alternativa o complementaria, porque, aunque no tuviera que trabajar esas horas, la persona debía estar con disponibilidad para los horarios asignados. Además, las escasas ofertas de trabajo hacen que la persona se someta a cualquier condición, incluso aquellas que

vulneren sus derechos en su centro laboral, por ejemplo, actividades ajenas a las de su contrato, con tal de asistir y se le remuneren las horas.

Otro aspecto analizado, el cual puso en evidencia que se dio una vulneración a derechos laborales, es que no existieron parámetros legales para decir cuándo reducir la jornada en un 25%, 50% o 75%; ello culmina en una menor cobertura de derechos humanos laborales, al dejar por la libre la posibilidad de aplicar una reducción del 75% de la jornada laboral y con eso una limitación a la posibilidad de suplir necesidades básicas propias y de sus familias.

Reducir jornadas hasta un 75%, atenta contra la dignidad de la persona trabajadora y de su familia. Al permitir esta reducción, presupone una transgresión a derechos humanos laborales y derechos fundamentales que se ven intrínsecamente relacionados con el derecho a la vida digna que tienen todas las personas, según los artículos 21, 50, 51, 56, 57, 58, 59 y 73 de la Constitución Política, los cuales se fundamentan en instrumentos internacionales como la DUDH que protege los siguientes derechos: a la vida, a la seguridad social, a la salud, al acceso a una vivienda adecuada, entre otros; y el PIDESC, el cual obliga a los Estados partes a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de las personas, además a garantizar un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor.

También establece la ley, el porcentaje mínimo de afectación en los ingresos brutos en las empresas, para poder aplicar la medida de reducción de jornada laboral, sin embargo, no existen parámetros legales y técnicos que validen dichos porcentajes, siendo incluso contraproducente para el sector empresarial, ya que cada una presenta características únicas en el que ese menoscabo económico se refleja de diferentes maneras.

Por tales razones, es necesaria una reforma integral a la Ley No. 9832, Ley de Reducción de Jornada, que limite el porcentaje de aplicación de esta medida a las personas trabajadoras, para que no transgreda sus derechos humanos laborales. Asimismo, que establezca una adecuada verificación de las afectaciones en las empresas, estableciendo como método de revisión la disminución de su rentabilidad, tomando en cuenta las particularidades que les caracterizan.

Por otra parte, gracias a las entrevistas realizadas tanto a las personas trabajadoras como a los sujetos expertos, se evidenciaron una serie de irregularidades en la aplicación de la Ley No. 9832, donde se brindaba a la persona empleadora el permiso para la reducción de jornada y se mantenía al personal con la misma jornada, pero con un menor salario, ello resulta en un uso ilegal de la medida de reducción de jornada laboral.

Se logra desprender del estudio de la normativa para la reglamentación de la suspensión temporal de contrato de trabajo que, con su aplicación, se abren portillos, en primer término, las reglas aplican si la suspensión se hace de forma unilateral, es decir, si es el patrono quien la gestiona; por otra parte, si la suspensión es concertada entre persona trabajadora y empleadora, esta queda al libre criterio y bajo los términos de ambas partes, pues el reglamento nada menciona de esto, ni lo prohíbe.

Otro portillo es que el reglamento es utilizado como mampara para acciones discriminatorias, así se desprendió de las entrevistas realizadas a los sujetos expertos y al personal laboral de la Península de Papagayo, pues nada impide utilizar criterios propios que sobrepasan la necesidad de prescindir de un colaborador por motivos de pandemia y de los efectos de la emergencia nacional, sino que por sus relaciones interpersonales, roces con la administración o por condiciones físicas específicas fueron aisladas, transgrediendo lo estipulado en los numerales 2, 3, 4 y 7, del PIDESC.

En este sentido, lo que facilitó que pudiera usarse esta normativa para aplicar estas acciones discriminatorias, fue lo laxo de los requisitos y las pocas o nulas visitas de campo realizadas por la DNI; esto mismo provocó una mala utilización de la medida, ocasionando que la empresa o persona empleadora gestionara el trámite, se le otorgara el permiso y la persona continuara trabajando o, por el contrario, se suspendiera temporalmente el contrato, sin mediar trámite alguno, haciendo un uso ilegal de la medida de protección del empleo.

En cuanto al teletrabajo, en términos específicos del sector laboral de la Península de Papagayo, esta modalidad tenía mayor sentido en que fuese aplicada a puestos gerenciales, sin embargo, mediante las entrevistas realizadas al personal, queda claro que no fue direccionado únicamente a estos departamentos. Para ello, fue necesario realizar algunos cambios en las funciones del personal, por ejemplo, en muchos casos, pasaron de exigirles el cumplimiento de jornadas laborales para que estos trabajaran por objetivos. El problema de

esto es que no se suscribieron los contratos de trabajo remoto correspondientes, para que se contemplaran dichas modificaciones en las funciones para las cuales fueron contratadas estas personas y con ello se contravino lo establecido por la Ley No. 9738, en sus artículos 6 y 7.

Asimismo, se colige del análisis realizado, que la normativa no establece ningún mecanismo que plantee acciones cuando se dé un incremento en los costos de la persona trabajadora, pues pasar de la oficina a la casa implica un aumento en la factura de electricidad, contratar internet con el ancho de banda adecuado y otros gastos se le recargan a las finanzas del personal.

También se evidencia que no existe para la persona empleadora, la prohibición de conectarse con su personal, más allá de los límites de la jornada. En ese sentido, el derecho a la desconexión implica necesariamente restringir esta posibilidad y así evitar que el teletrabajo se convierta en un contrato de esclavitud electrónica. En función de lo anterior, se debe tomar en cuenta que, aunque la Ley 9738, admite situaciones donde la modalidad de trabajo cambia, igualmente establece en su artículo 2 que debe estar sujeta a las normas internacionales de derechos humanos y a todo instrumento de protección de derechos laborales ratificados por el Poder Legislativo.

Una de las conclusiones más relevantes a partir de este tema en específico, es que a pesar de que la legislación concerniente al teletrabajo se venía discutiendo desde mucho antes de la llegada de la pandemia al país, fue raíz de esta emergencia nacional que su aplicación se impulsó en mayor medida en todo el territorio. Esto llevó a situaciones no contempladas, lo cual generó problemáticas en torno a temas tan importantes como el de la seguridad social, en los que las personas trabajadoras, al trasladar sus funciones laborales a sus hogares, no van a disponer de elementos tan básicos y esenciales como un botiquín propio de la empresa, por ejemplificar una de las muchas situaciones. Todo esto llevó, a una flexibilización de la seguridad social, que puso en un estado de vulnerabilidad al sector laboral, lo cual riñe con lo que establece nuestra Carta Magna en sus numerales 66 y 73.

En este mismo orden de ideas, en el tema del teletrabajo existió una tendencia a la aplicación incorrecta de lo ordenado por la normativa, pues, en varios casos, no se suministraron las herramientas necesarias para que la persona realizara el trabajo remoto, con lo cual se faltó a la normativa.

Las jefaturas de este país realizaron una ponderación de derechos que en apariencia busca la protección de la mayoría, poniendo por encima la protección del ente patronal para evitar despidos masivos y así prevenir el aumento en los índices de desempleo; sin embargo, en la práctica los resultados fueron contrarios al fin previsto.

Fue notorio que en el marco de la pandemia, la normativa emitida fue un proyecto de flexibilización de jornadas y por lo tanto de salarios, con falta de cobertura en algunos casos en el tema de seguridad social, las cuotas obrero patronales de la CCSS y pólizas de riesgo. Igualmente, se flexibilizaron los requisitos para acceder a la medida de reducción de jornada y suspensión de contratos, precisamente con justificación en las medidas sanitarias para evitar la aglomeración de personas, en instituciones públicas, que brindan parte de los requerimientos solicitados en dichos procesos de autorización. Y dichas flexibilizaciones generan vulneraciones a los derechos laborales básicos protegidos constitucionalmente.

La Ley de Reducción de Jornada No. 9832, se emitió bajo el contexto de ligereza debido a la emergencia nacional ocasionada por la enfermedad de la Covid-19, ello la convierte en una ley exprés, pues en menos de un mes fue promulgada y rápidamente entró en vigencia. Por lo cual es dable que se hayan omitido mecanismos para regularla mejor y de esta forma, dicha ley se preste para irrespetar esos contenidos mínimos establecidos en pactos internacionales, la Constitución Política y en el Código de Trabajo, respecto a los derechos humanos laborales.

Por otro parte, las medidas implementadas para la conservación del empleo crearon ciertas figuras como la permuta de tiempo no laborado, para su aplicación con motivo de la pandemia y se dio más la utilización de figuras como el permiso o licencia sin goce salarial; sin embargo, su aplicación fue más allá de lo indicado por la norma y lo comúnmente acostumbrado, pues las convirtieron, tras su aplicación, en figuras totalmente distintas. Entonces, aunque viniendo de la ley y la costumbre, su forma de contemplarla es ajena a ella, haciendo de su aplicación un resultado ilegal por la forma de emplearse.

Se logra constatar a través de las entrevistas realizadas a las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, que estas desconocen sus derechos inherentes como personas trabajadoras, cuyo respeto debe ser garantizado por el Estado, pues en las entrevistas se logró comprobar que las personas trabajadoras validan y legitiman el

accionar de algunas gestiones y medidas aplicadas por las administraciones y gerencias de los hoteles, pero estas transgreden sus derechos humanos laborales; por ejemplo, en los casos en los cuales se hacía que los trabajadores renunciaran a sus vacaciones o se les imponía funciones diferentes a las de sus contratos laborales, entre otras.

Aunado a lo anterior, se evidenció el desconocimiento de algunas personas sobre los mecanismos para denunciar la violación de sus derechos laborales, así como una notable preexistencia de temor a denunciar situaciones de vulneraciones a sus derechos, por miedo a represalias, dentro de un contexto en el que estas situaciones ya son complicadas, agravadas aún más por la situación económica y social de las personas en Costa Rica, ya que fue uno de los países con mayor afectación, porque el sector turismo - el más golpeado - representa una de las áreas que más ingresos y fuentes de trabajo le aporta al país, como se mencionó en apartados anteriores.

Finalmente, se concluye que la hipótesis quedó verificada y la normativa jurídica y su aplicación ocasiona una transgresión a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, al ser complaciente con el sector empresarial y generar una precarización del empleo y sus condiciones.

RECOMENDACIONES

Al ser una investigación de un tema novedoso y actual, la información era muy poca, por lo que la triangulación de datos - trabajo de campo, análisis normativo y bibliografía - fue esencial a lo largo del trabajo. Por ello se recomienda que se siga implementando este método para futuras investigaciones, pues permite una mejor comprensión y análisis de los temas, tomando en cuenta diferentes aristas que enriquecen su desarrollo.

Se recomienda, además, que las futuras investigaciones en esta materia sean interdisciplinarias, esto para poder brindar soluciones más completas y realizar análisis más enriquecedores.

Una recomendación muy importante corresponde a que las futuras investigaciones trasciendan la esfera académica y generen un impacto en la sociedad, al elaborar instrumentos o productos accesibles y claros para las poblaciones de estudio, para su fácil comprensión.

Una sugerencia trascendental que se extrae de este proceso, es que desde la carrera haya mayor información y capacitación tanto para docentes como para estudiantes, en cuanto a la metodología del seminario, pues este no es tan común como lo es la tesis y las diferencias entre ambas no están tan claras y delimitadas.

Se recomienda que, desde la facultad de Derecho, se facilite el enlace con personas expertas en distintas disciplinas, por ejemplo, estadística, para asesorar los Trabajos Finales de Graduación, cuando se requiera.

Se aconseja, además, que para futuras investigaciones se profundice en el tema de la discriminación, en torno a la aplicación de medidas de protección del empleo, pues, aunque es un punto importante que se estudió y revisó, este requiere una mayor muestra para tener datos más detallados. Por ello, se recomienda la realización de un trabajo de campo que permita generar muestras importantes y extraer datos que contengan la implementación por género, edad, nacionalidad, entre otras.

Como acciones específicas por considerar con base en las conclusiones de esta investigación, se recomienda la divulgación del Manual de la Persona Trabajadora. Este es un instrumento elaborado no solo como libro de consulta, sino también, como herramienta de cambio y sensibilización social en procura de lograr disminuir el número de personas trabajadoras que no denuncian la violación de sus derechos laborales, por desconocimiento y temor. Estos son dos elementos existentes en esta población que se evidenciaron en las entrevistas aplicadas.

Finalmente, se sugiere reformar la Ley No 9832, con el objetivo de establecer parámetros para proteger a quienes laboran en el sector privado, debido a que después de la aplicación de la ley se logra constatar bajo la investigación: *Vulneración de los derechos*

humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus Sars-CoV-2, en el año 2020, que con la premura en su aprobación dejó varios elementos trascendentales sin considerar y estos vulneran derechos de las personas trabajadoras.

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

**“REFORMA A LA LEY No. 9832, AUTORIZACIÓN DE REDUCCIÓN DE
JORNADAS DE TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA
NACIONAL”**

KRISTEL ARAYA SEQUEIRA

KATHERINE OBREGÓN BARRANTES

ESTER JIMÉNEZ RUÍZ

PROYECTO DE LEY
“REFORMA A LA LEY No. 9832 AUTORIZACIÓN DE REDUCCIÓN DE
JORNADAS DE TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA
NACIONAL”

La Ley No. 9832, Ley de Autorización de Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional, nace ante una resolución de estado de emergencia en todo el territorio de la República, debido a la crisis sanitaria provocada por la enfermedad Covid-19. Esta se suma a las acciones por parte del Estado en la protección del empleo para las personas trabajadoras del sector privado, cuyos centros de trabajos estaban siendo golpeados por efectos de la pandemia, y que, en virtud de ello, no se dieran despidos masivos.

Sin embargo, ante las derivaciones de la puesta en práctica de esta ley, resulta necesario configurar la regulación en cuestión, para que en adelante se torne adecuada su aplicación con derechos que están intrínsecamente relacionados con el derecho humano laboral, como lo es el trabajo, particularmente el derecho a una vida digna.

La presente propuesta tiene la intención de reformar integralmente la Ley No. 9832, para que haya un equilibrio adecuado en la relación persona trabajadora - persona empleadora, lo cual también permitirá que al implementar esta normativa se cause la menor cantidad de disputas laborales.

Considerando que Costa Rica ha ratificado múltiples instrumentos de derechos humanos que buscan garantizar el respeto por una vida digna para sus habitantes, entre los cuales se encuentran las personas trabajadoras; la reforma planteada pretende establecer parámetros más protectores para quienes laboran, por cuanto después de la aplicación de la ley, se logra constatar bajo la investigación: *Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020*; que con la premura en su aprobación dejó varios elementos trascendentales sin considerar que vulneran derechos de las personas trabajadoras.

A continuación, se enumera la normativa que justifica esta iniciativa:

1. Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 23.1, “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Artículo 23.2, “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

Artículo 23.3, “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Artículo 24, “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 6.1, “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

Artículo 7, “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

3. Constitución Política

Artículo 56, “el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

Artículo 57, “todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine”.

Considerando que los Estados tienen la obligación de adoptar las medidas adecuadas para garantizar una mejora continua y sostenida del disfrute de estos derechos a lo largo del tiempo, la reforma planteada pretende garantizar nuevamente estabilidad a las personas trabajadoras, por medio de la actualización de los parámetros de afectación de las empresas y reducción de jornadas, tomando en cuenta los nuevos indicadores de la actividad hotelera reportados por el Banco Central en el Índice Mensual de Actividad Económica (IMAE).

Recordando que el derecho laboral nace de la necesidad de proteger a la persona trabajadora, por encontrarse en una posición de vulnerabilidad y desigualdad respecto a los entes patronales, por considerar que el derecho laboral no está inspirado en la igualdad de las partes, sino en la idea de equilibrar las desigualdades existentes entre ellas. Es de allí la predilección consagrada de que el derecho laboral se rige por el principio jurídico protector, el cual viene a resguardar a la clase obrera, al considerarlo, en términos genéricos, la parte más débil de la relación laboral. El principio protector está integrado por tres manifestaciones o reglas: *in dubio pro-operario*, aplicación de la norma más favorable y condición más beneficiosa,

(...) en el Derecho Laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes, para lograr a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes". Es decir, el Principio Protector parte más bien de una desigualdad, para lograr la igualdad que supone el Derecho Civil.¹³³

En ese sentido, es imperativa la necesidad de reformar la Ley No 9832, para que no solo se establezca un “mecanismo voluntario y excepcional que permita a las empresas efectuar una reducción de las jornadas de trabajo de forma temporal, debidamente autorizada, (...) para conservar el empleo y poder enfrentar los efectos económicos de la emergencia”¹³⁴ sanitaria y social mundial creada por el virus SARS-Cov-2 en nuestro país, sino además, debe tomar en cuenta la desigualdad existente entre la relación obrero – patronal, para que esta no violente los derechos humanos de las personas trabajadoras, ni ocasione que el peso de las consecuencias recaiga sobre la parte más vulnerable como ha venido ocurriendo desde su puesta en práctica.

Citando a Radbruch, anota: «La idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen»¹³⁵

Considerando que esta ley constituye un proyecto de flexibilización de jornadas laborales y, en consecuencia, de salarios; al tiempo que los requisitos para acceder a la medida de reducción de jornada contienen pocos filtros para determinar que la solicitud de la medida realmente se hace en función de una emergencia nacional; ello, sin lugar a duda, ocasiona

¹³³ Américo Plá, “Principios del Derecho de Trabajo”, Centro de Información en Línea (CIJUL), , consultado 27 de junio, 2022,

<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTMxMw==#:~:text=El%20Estado%20debe%20procurar%20que,la%20condici%C3%B3n%20de%20simple%20mercanc%C3%ADa.>

¹³⁴ Geannina Dinarte Romero, “Proyecto De Ley: Ley De Autorización De Reducción De Jornadas De Trabajo Ante La Declaratoria De Emergencia Nacional”, Expediente N° 21.854, Pág. 2, Link: Http://Www.Asamblea.Go.Cr/Glcp/Doc_Relevantes_De_Actas/Texto%20base%2021.854.Pdf

¹³⁵ Mario Paseo Cosmópolis, “El Principio Protector En El Derecho Procesal Del Trabajo”, Pág. 152. Link <Https://Dialnet.Unirioja.Es/Descarga/Articulo/5084573.Pdf>

atropellos a las personas trabajadoras. Por consiguiente, debe trabajarse en una mejora para otorgar un instrumento con una correcta flexibilización de las jornadas de trabajo.

Por ello, para determinar el porcentaje de afectación de las empresas no puede plantearse un valor arbitrario como el establecido actualmente por la ley, ya que no toma en cuenta la individualidad de cada empresa; en función de lo anterior, se propone el siguiente indicador:

$$\text{Costos / Ingresos} = \text{Solvencia.}$$

La anterior fórmula permite establecer el porcentaje de rendimiento de una empresa al determinar si es solvente o no para poder cubrir los salarios de su planilla, adaptándose así a la diversidad de organizaciones del sector privado.

Asimismo, es indispensable que, para la aprobación de la medida, aquellas empresas que no sean solventes, demuestren su insolvencia a causa del suceso provocador; por ello se especifican los requisitos que deben adjuntarse, al momento de realizar la solicitud, cuya omisión implicaría el rechazo de la medida.

Considerando que en el contexto de una emergencia nacional, al darse una reducción forzosa de las jornadas de trabajo, la capacidad de obtención de ingresos de la persona trabajadora baja como efecto inmediato, lo cual afecta derechos relacionados como el derecho a la vida familiar, el derecho a la salud, recreación, derecho alimentario, entre otros; es necesaria una ley en donde se regule de forma ágil y eficiente, pero sobre todo de manera adecuada, la reducción de la jornada de trabajo, teniendo en cuenta que realizar una flexibilización en este tema, ya de por sí, es una afectación directa a la persona trabajadora y a quienes dependen de ella.

Así las cosas, en atención al principio protector del derecho laboral, no se puede permitir una reducción de hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de las jornadas, debido a que recarga en forma desproporcionada a la persona trabajadora.

Este rebajo no solo violenta los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras, sino que es completamente arbitrario y complaciente a intereses políticos, pues, al momento de aprobación de esta ley, este porcentaje no tenía, ni tiene ningún fundamento que lo justifique.

Por ello esta reforma plantea una solución que permite determinar, con base en los datos del IMAE, el nivel de contracción en la actividad económica del país, comparando los datos previos al suceso provocador con los meses y años posteriores; esto permite realizar un cálculo actualizado de la situación país, lo cual da un panorama real que permite aliviar la carga al sector empresarial, sin poner en riesgo la dignidad humana de las personas trabajadoras con rebajos injustos e infundados.

Por tanto, en función de lo anterior, el MTSS deberá realizar el cálculo acorde a esta información, para que la reducción de la jornada de trabajo por aplicar tenga como tope el resultado obtenido al calcular la tasa de variación de la actividad económica, a raíz del suceso provocador.

Otro elemento esencial, en respuesta a una ley que se regule de forma ágil, corresponde al implemento del silencio positivo. Este aplica en el Derecho Administrativo según la ley No. 6227, Ley General de la Administración Pública; sin embargo, tomando en cuenta que se debe emplear la solución más favorable a la persona trabajadora según los artículos 15, 16 y 17 del Código de Trabajo, dicho mecanismo regirá a los procesos de autorización de las medidas de protección del empleo, pues la resolución pronta de dicha autorización es algo que afecta directamente no solo a la empresa, sino también a la persona trabajadora.

En este sentido, como personas estudiantes de una carrera de ciencias sociales, como lo es el derecho y con un proyecto de investigación que tiene como eje transversal los derechos humanos laborales, se pretende que los derechos de las personas trabajadoras, cualquiera que sea la situación que enfrente el país, siempre estén protegidos; por ello, se procura dejar una solución al problema planteado a través de esta investigación, con un instrumento que sirva de reforma a la Ley de Reducción de Jornadas, y contenga las normas adecuadas en procura de una mayor protección a quienes se le aplica y afecta directamente esta normativa, las personas trabajadoras.

Finalmente, se pretende fortalecer la protección de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras para que no atentar contra su dignidad, además de que sus necesidades básicas y las de su familia, estén cubiertas. Por lo demás, en cuanto a la aplicación de las normas referentes a esta ley, se busca blindarlas para que cuando sean llevadas a la práctica, su interpretación sea la más clara posible, a la vez se cubra cualquier portillo existente; siempre con el debido respeto a los criterios de los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos laborales.

LEY No 9832

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

**AUTORIZACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO ANTE
LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL**

ARTÍCULO 1- Objeto.

Se establece la presente ley con el objeto de autorizar la reducción temporal de las jornadas de trabajo pactadas entre las partes, lo que permitirá preservar el empleo de las personas trabajadoras, cuando los ingresos brutos de las empresas se vean afectados en razón de una declaratoria de emergencia nacional, todo de conformidad con la Ley 8488, Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, de 22 de noviembre de 2005.

ARTÍCULO 2-Ámbito de aplicación.

La presente ley será de aplicación para todas las relaciones de empleo privado que se rigen por la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, bajo el principio de excepcionalidad.

La persona empleadora deberá determinar, por acuerdo entre las partes, las relaciones laborales de los contratos de trabajo afectados por la reducción de la jornada de trabajo, sin perjuicio de las limitaciones consignadas en el artículo 11. Sin embargo, la misma relación de trabajo no podrá ser reducida por más de un trimestre, ello implica que, si la medida se mantiene por un periodo mayor de 3 meses en el centro de trabajo, el patrono deberá rotar su aplicación entre sus otros trabajadores para que esta no recaiga sobre una sola persona.

ARTÍCULO 3- Naturaleza temporal de la autorización.

La reducción de la jornada es una medida de carácter temporal, que se establecerá por un plazo de hasta tres meses. Esta entrará a regir al momento de su debida notificación a todas las partes, en los medios oficiales establecidos en la solicitud de autorización de medida.

Esta reducción de la jornada será prorrogable hasta por dos períodos iguales, en caso de que se mantengan los efectos del suceso provocador y así lo acredite la persona empleadora ante la Inspección de Trabajo. Sin embargo, esta prórroga no será aplicable a la misma relación

laboral, por lo cual el patrono deberá rotar entre sus trabajadores trimestralmente para poder realizar su aplicación.

ARTÍCULO 4- Afectación de la empresa.

Para los efectos de esta ley, se entenderá como afectación de la empresa, la reducción exponencial de sus ingresos, como consecuencia inequívoca del suceso provocador de la declaratoria de emergencia nacional, para ello se le exige al representante legal, la comprobación de la disminución de la rentabilidad o punto de equilibrio de la empresa, con estudios financieros auditados, en relación con el mismo mes del año anterior.

En caso de empresas con menos de un año de fundación, deberán demostrar dicha reducción de sus ingresos, a partir de los últimos tres meses previos a la declaratoria de emergencia nacional.

ARTÍCULO 5 – Comprobación de la disminución de los ingresos.

En dicho procedimiento, la persona empleadora deberá comprobar la afectación en la solvencia económica de la empresa, demostrando que al calcular los ingresos sobre los costos le es imposible cumplir con sus obligaciones salariales y que dicha afectación es atribuible al suceso provocador el cual originó la declaratoria de emergencia. Esto se demostrará mediante:

1. Balances financieros y contables de la empresa autenticados por un contador público.
2. Declaración jurada suscrita por el representante legal de la empresa y autenticada por un abogado, hoy por una certificación de contador público autorizado, que podrán ser remitidas digitalmente.
3. Otros documentos que respalden la afectación de la empresa al suceso provocador que originó la declaratoria de emergencia.

Esta información deberá ser sometida a verificación por parte de la Inspección de Trabajo.

ARTÍCULO 6- Reducción de la jornada de trabajo.

La persona empleadora podrá modificar únicamente por acuerdo entre las partes las relaciones laborales para reducir, hasta en el tope establecido por el MTSS, el número de horas de la jornada ordinaria de trabajo pactada entre las partes, siempre que exista una afectación por el suceso provocador que motiva la declaratoria de emergencia nacional en los términos establecidos en los artículos 4 y 5 de la presente ley.

En ningún caso se podrá exceder el número de horas establecido por ley para cada tipo de jornada diaria.

La reducción en la jornada ordinaria de trabajo afectará el salario de la persona trabajadora en igual proporción en la que se disminuya su jornada, sin sobrepasar el tope de horas establecido.

El tope de reducción de jornadas de trabajo será determinado por el MTSS, al calcular la tasa de variación de la actividad económica, tomando en cuenta los datos establecidos en el Índice Mensual de Actividad Económica del Banco Central (IMAE), comparando el último dato del año anterior, al suceso provocador y los posteriores donde este se mantenga.

ARTÍCULO 7 – Empresas con organización sindical.

En las empresas en las que haya organización sindical, la reducción de la jornada podrá pactarse con el sindicato o los sindicatos respectivos, mediante cualquiera de los instrumentos de negociación colectiva que regula la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

En las empresas en las que no haya organización sindical, también podrá pactarse la reducción de la jornada, mediante acuerdo con representantes libremente electos a través de un arreglo directo.

En cualquiera de los casos en los que la reducción de la jornada sea pactada con las personas trabajadoras, a través de sus representantes sindicales o por ellos personalmente, no se requerirá la autorización de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la medida se aplicará a partir de la fecha que acuerden las partes. En estos casos, bastará con que las partes firmantes remitan copia del acuerdo al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 8 - Cierre por autoridad competente.

Cuando, como consecuencia directa del suceso provocador que origina la declaratoria de emergencia nacional, la autoridad competente ordene el cierre de una empresa, la disminución de sus operaciones o de su ocupación; bastará con que acredite la existencia de dicha orden ante la Inspección de Trabajo para que se autorice la reducción de las jornadas de trabajo.

ARTÍCULO 9 - Notificaciones.

La notificación de lo resuelto por la Inspección de Trabajo podrá realizarse digitalmente a la dirección de correo electrónico que se establezca en la solicitud de autorización tanto para el ente patronal, como para la persona trabajadora. Asimismo, podrá aportarse un domicilio social, en los casos en los cuales no exista una dirección de correo electrónico oficial o personal.

ARTÍCULO 10 – Recursos.

Contra la resolución que rechace la solicitud de reducción de la jornada laboral proceden los recursos de revocatoria con apelación en subsidio ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, dentro del tercer día hábil a partir del día siguiente al de la notificación respectiva.

La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo deberá resolver dentro de los 10 días hábiles siguientes al recibo de la solicitud de autorización de la medida; si no lo hiciere en ese plazo, se tendrá como otorgada tácitamente la aprobación.

ARTÍCULO 11 -Fueros de protección y medidas de paridad de género.

La reducción de la jornada de trabajo y la suspensión de los contratos de trabajo no se aplicará a personas trabajadoras con licencias de maternidad o paternidad. En los demás casos de personas aforadas, la reducción de jornadas solo procederá cuando se establezca para al menos el noventa por ciento (90%) del personal de la empresa.

En ningún caso podrá utilizarse la reducción de la jornada con fines discriminatorios o como medida o represalia en perjuicio de las personas trabajadoras.

Cuando se trate de una reducción de jornada de trabajo que no afecte a la totalidad de los contratos de trabajo de una empresa, la medida deberá aplicarse proporcionalmente en

consideración de la conformación de género de su planilla, respecto a los mismos puestos o equivalentes.

ARTÍCULO 12 - Prestaciones e indemnizaciones laborales.

Para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones laborales establecidas en los artículos 28, 29, 31 y 98 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, se considerarán los salarios percibidos antes de la autorización de la reducción de la jornada. Para cualquier otro cálculo de derechos laborales, se tomará en cuenta el salario efectivamente percibido por el trabajador.

En caso de que la persona trabajadora se encuentre o sea incapacitada por enfermedad o riesgos de trabajo o goce de licencia y subsidio como responsable de cuidar a un paciente en fase terminal o a una persona menor de edad gravemente enferma, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 7756, Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal y Personas Menores de Edad Gravemente Enfermas, de 25 de febrero de 1998; el cálculo de las prestaciones que le corresponda se realizará considerando los salarios percibidos antes de la autorización de la reducción de la jornada de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 13 - Acceso a subsidios.

Las personas trabajadoras afectadas por la reducción de jornadas de trabajo, la suspensión de contratos de trabajo o el despido, como consecuencia del suceso provocador y sus consecuencias, que motiva la declaratoria de emergencia nacional, podrán acceder a los programas de desempleo existentes.

ARTÍCULO 14- Permuta de tiempo no laborado.

Las personas empleadoras podrán acordar, con las personas trabajadoras, la interrupción temporal de la prestación de labores con goce de salario a sus trabajadores, durante los efectos de la declaratoria de emergencia.

En tal caso, este acuerdo debe ser pactado por escrito previamente a su ejecución. Las personas trabajadoras repondrán, en el plazo máximo de un año, el tiempo no laborado que les fuera remunerado.

ARTÍCULO 15 - Faltas y sanciones.

Se sancionará con base en la tabla de sanciones establecida en el artículo 398 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, tomando en cuenta: la gravedad del hecho, sus consecuencias, el número de faltas cometidas y la cantidad de personas trabajadoras que han sufrido los efectos de la infracción, a las personas empleadoras que incurran en alguna de las siguientes faltas:

a) Utilizar la medida temporal, establecida en la presente ley, de manera fraudulenta con un fin distinto al de la preservación del empleo o sin que la disminución de sus ingresos brutos responda al suceso provocador que origina la declaratoria de emergencia

b) Utilizar la medida temporal, establecida en la presente ley, contra un trabajador o un grupo de trabajadores, con un fin discriminatorio.

c) No solicitar la autorización para la reducción de la jornada ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

d) Aportar una declaración jurada con datos falsos o cualquier otra información falsa de la empresa.

e) Mantener la medida temporal por un plazo mayor al autorizado.

ARTÍCULO 16 - Procedimiento para sancionar faltas.

El procedimiento a seguir, para la aplicación de las sanciones establecidas en esta ley, se regirá por las disposiciones referentes al juzgamiento de las faltas cometidas contra leyes de trabajo o de previsión social, regulado en el capítulo XV de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, sin perjuicio de otras sanciones de naturaleza civil, administrativa o penal que correspondan.

ARTÍCULO 17 - Restitución de derechos.

Adicionalmente a las multas establecidas en el artículo 7, la persona empleadora que incurra en alguna de las faltas establecidas en este artículo tendrá la obligación de restituir a las personas trabajadoras en el goce de todos los derechos indebidamente afectados, con el pago de las diferencias salariales correspondientes.

Queda salvo el derecho de la persona trabajadora de acudir a la sede jurisdiccional respectiva, para el cobro de los daños y perjuicios causados.

BIBLIOGRAFÍA

- Achard Arrosa, Laura y Galeano Massera, Jorge. “Crisis social y conmoción psíquica”. Federación Psicoanalítica de América Latina. (s.f.). Consultado el 17 marzo; 2021. http://www.fepal.org/images/REVISTA1998/achard_arrosa1998.pdf
- Annabelle Ulate et all., Pandemia del COVID-19: Un empujón al teletrabajo en Costa Rica. San José, Costa Rica: Escuela de Economía de la Universidad de Costa Rica, 2020.
- Arias Sosa, Luis Albán. “Principales Principios del Derecho Laboral Individual”. Revista Judicial, No. 105 (2012). Consultado el 25 de febrero, 2021, https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/documentos/revs_juds/revista%20105/revista%20105%20formato%20htm/pdf/07_principales.pdf
- Arrieta, Esteban. “Reducción de jornada laboral en sector turismo se prorrogaría para no afectar empleo”. La Republica.net, 19 febrero, 2021. Consultado el 25 de agosto 2021, <https://www.larepublica.net/noticia/reduccion-de-jornada-laboral-se-prorrogaria-para-no-afectar-empleo>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. “Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre 1948”. Asamblea General de las Naciones Unidas. Consultado el 1 de febrero, 2022, <https://www.un.org/es/ga/>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre 1966”. Asamblea General de las Naciones Unidas. Consultado el 1 de febrero, 2022, <https://www.un.org/es/ga/>
- Asamblea Legislativa. “Ley No. 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional; 21 de marzo, 2020”. La Gaceta, No. 59 (23 marzo, 2020). Sinalevi. Consultado el 11 de agosto, 2021, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=90789
- Asamblea Legislativa. “Ley No. 9982 Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo en el sector turismo ante la declaratoria de emergencia nacional, 19 de mayo 2021”. La Gaceta, No. 97 (21 mayo, 2021). Sinalevi. Consultado el 11 de

agosto, 2021
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=94372

Asamblea Legislativa. “Ley No. 9738, Ley para regular el teletrabajo; 10 de octubre 2019”, Sinalevi. Consultado el 23 de agosto, 2021,
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753

Asamblea Legislativa. Ley No. 2. “Código de Trabajo de Costa Rica; 29 de agosto 1943”. La Gaceta (29 de agosto, 1943). Consultado el 20 de mayo, 2022
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Asamblea Nacional Constituyente, No. 0. “Constitución Política de Costa Rica; 07 de noviembre 1949”, Consultado el 17 de noviembre, 2021.

Barrantes Echeverría, Rodrigo. “Investigación: un camino al conocimiento”. San José, Costa Rica. Editorial Universidad Estatal a Distancia, 2002.

Barquero, Karla. “A 97 empresas se les rechazó la solicitud de suspensión o reducción de jornada laboral”, La Republica.net, 19 junio, 2020. Consultado el 25 de agosto 2021,
<https://www.larepublica.net/noticia/a-97-empresas-se-les-rechazo-la-solicitud-de-suspension-o-reduccion-de-jornada-laboral>

Rodrigo Campos Esquivel. “Flexibilización laboral” (Clase Magistral de Derecho Laboral I). Universidad de Costa Rica, Sede Guanacaste, 2020.

Canessa Montejo, Miguel F. “Los derechos humanos laborales en el derecho internacional”. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos. No. 23 (I), (enero – junio 2012): 117. Consultado el 11 de febrero, 2021.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/download/5291/5117/>

Carbonell, Miguel. “Una historia de los derechos fundamentales”. México, Porrúa – Comisión Nacional de Derechos Humanos – UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5803/7658>

Centro de Información Jurídica en Línea. “Flexibilización de la jornada laboral”, (s.f.). CIJUL. Consultado el 25 de febrero 2021, <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=NTQw>

Centro de Información Jurídica en Línea. “Principio del Derecho del Trabajo”, (s.f.). CIJUL. Consultado el 25 de febrero, 2021. <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTMxMw>

Chames M. Alchaar. “El Derecho Laboral: Evolución histórica y defensa en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”. Tesis de Maestría en Derechos Humanos, Universidad Estatal a Distancia, 2009.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”. Emitida el 17 de septiembre de 2003, 133. Consultado el 11 de febrero, 2021, https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf&ved=2ahUKEwjgzNCnhe_uAhWHtlkKHZoUDPAQFjAAegQIARAB&usg=AOvVaw1s_SN6RaM6zFAaAtl0DbAlo

Cubero, Alexandra. “Polo Turístico Golfo de Papagayo generará 3 mil empleos a partir de seis nuevos proyectos”. La Republica.net, 24 de julio 2019. Consultado el 18 de mayo 2021, <https://www.larepublica.net/noticia/polo-turistico-golfo-de-papagayo-generara-3-mil-empleos-a-partir-de-seis-nuevos-proyectos>

De Castro Sánchez, Claribel. “El derecho internacional de la prevención y gestión de crisis”. Universidad Estatal a Distancia (s.f.). Consultado el 17 marzo, 2021, https://iugm.es/wp-content/uploads/2016/07/05-08_05_2015.pdf

Delfino.cr. “Sector Turismo requiere declaratoria de emergencia alargada”. Delfino.cr. Consultado el 23 de enero 2021, <https://delfino.cr/2020/06/sector-turismo-requiere-declaratoria-de-emergencia-alargada>

Díaz Zeledón, Natalia. “Diputados ampliarán reducciones de jornadas para restaurantes, bares, hoteles y otros negocios turísticos”. Semanario Universidad, 16 marzo, 2021.

Consultado el 29 de agosto 20201, <https://semanariouniversidad.com/pais/diputados-ampliaran-reducciones-de-jornadas-para-restaurantes-bares-hoteles-y-otros-negocios-turisticos/>

Enciclopedia jurídica. “Transgresión (significado)”. Última actualización 2020. Consultado el 25 de febrero, 2021. <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/transgresi%c3%b3n/transgresi%c3%b3n.htm#%3A~%3Atext%3DCo nsiste%20en%20una%20acci%C3%B3n%20u%2Ccomo%20condici%C3%B3n%20 de%20la%20sanci%C3%B3n.%26text%3DDe%20esto%20se%20infiere%20que%2 Ccomo%20condici%C3%B3n%20de%20la%20sanci%C3%B3n>

Garza, Jeffry. “Reducción de la Jornada laboral en turismo será un gran alivio para el sector: ICT”. 18 de mayo de 2021. La Republica.Net, Consultado el 28 de mayo del 2021 <https://www.larepublica.net/noticia/reduccion-de-jornadas-en-turismo-sera-un-alivio-para-el-sector-ict>

Hernández Meléndez, Ana Laura y Valverde Mora, Esteban. “Flexi tiempo: flexibilidad laboral en el tiempo de trabajo de las empresas de seguridad privada”. Tesis de Licenciatura en Derecho; Universidad de Costa Rica, 2016.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Callado, Carlos y Baptista Lucio, María del Pilar. Metodología de la Investigación. 6° ed. Distrito Federal, México: McGraw-Hill Interamericana Editores, 2014.

Instituto Costarricense de Turismo, “Polo Turístico Golfo de Papagayo”. Última actualización mayo, 2021. Consultado el 18 de mayo 2021, <https://www.ict.go.cr/es/informacion-institucional/polo-turistico-golfo-papagayo.html#infraestructura-y-servicios>

Instituto Costarricense de Turismo. “Polo Turístico Golfo de Papagayo”. Instituto Costarricense de Turismo. Última actualización 20 de mayo del 2021. Consultado el 20 de mayo del 2021, <https://www.ict.go.cr/es/informacion-institucional/polo-turistico-golfo-papagayo.html>

Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo. “¿Qué es la prevención de riesgos laborales?”. Cancillería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y

Trabajo. Consultado el 20 de mayo, 2022 <https://invassat.gva.es/es/que-es-prevencion-de-riesgos-laborales>

Jiménez Ruíz, Luis Eduardo. “La reforma procesal laboral costarricense y su impacto económico en la defensa pública del Poder Judicial”. Tesis de Maestría en Administración y Derecho Empresarial, Universidad Escuela Libre de Derecho, 2017.

Lamata Cotanda, Fernando. “Crisis Sanitaria y Respuesta Política”. Revista ELSERVIER, Vol. 3, No. 4, (julio 2006). Consultado el 17 de marzo, 2021, <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-administracion-sanitaria-siglo-xxi-261-articulo-crisis-sanitarias-respuesta-politica-13094669>

La República.net. “Turismo en Costa Rica: un afectado más por la pandemia COVID-19”. La República.net. Última actualización (s.f.). Consultado el 23 de enero, 2021, <https://www.larepublica.net/noticia/turismo-en-costa-rica-un-afectado-mas-por-la-pandemia-covid-19>

Madrigal, Luis Manuel. “Diputados dan vía rápida a ley para prorrogar suspensión de contratos y reducción de jornadas”. Delfino, 10 noviembre, 2020. Consultado el 25 de agosto 2021, <https://delfino.cr/2020/11/diputados-dan-via-rapida-a-ley-para-prorrogar-suspension-de-contratos-y-reduccion-de-jornadas>

Medina Quiroga, Cecilia y Nash Rojas, Claudio. “Manual de Derecho Internacional de los Derechos Humanos”. Consultado el 24 febrero, 2021, https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos_humanos/MEDINA_C._y_NASH_C._2003.Manual_de_Derecho_Internacional_de_los_DDH_H.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. “Lineamientos para implementar el teletrabajo, en ocasión de la alerta sanitaria por COVID-19”. Consultado el 29 de agosto, 2021, https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/lineamientos_implementar_teletrabajo.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. “Situación del teletrabajo ante el COVID-19, Costa Rica 2020”. Consultado el 29 de agosto, 2021,

https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/informe_teletrabajo_covid19.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Permuta de tiempo no laborado”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica, consultado el 25 de marzo, 2022 <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/permutas.html>

Miranda Benavides, Karla et al. “El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida”. Revista del Centro de Estudios Generales, Universidad Nacional de Costa Rica, Vol. 9(1), (enero-junio). Consultado el 29 de agosto, 2021, <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/nuevohumanismo/article/view/15011/21484>

Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado. “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”. Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado. Última actualización (s.f.). Consultado el 12 de febrero, 2021, <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Núñez Chacón, María. “Teletrabajo se instaló con el COVID-19 y piensa quedarse” Semanario Universidad, 17 marzo, 2020. Consultado el 29 de agosto 2021, <https://semanariouniversidad.com/pais/teletrabajo-se-instalo-con-el-covid-19-y-piensa-quedarse/>

Oficina de Alto Comisionado para los Derechos Humanos. “Principios y directrices recomendados sobre derechos humanos y trata de personas, 2010”. Naciones Unidas, Última actualización 2021. Consultado el 25 febrero, 2021, https://www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Publications/Commentary_Human_Trafficking_sp.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1

Organización Internacional del Trabajo. “Covid-19 y el mundo del trabajo: punto de partida, respuesta y desafíos en Costa Rica”. Organización Internacional del Trabajo. Última actualización 7 de junio, 2020. Consultado el 13 de febrero 2021, https://www.ilo.org/sanjose/WCMS_747046/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo.” La Covid-19 y las actividades de alojamiento y de servicio de comidas Lista de comprobación de prevención y control”. Organización Internacional del Trabajo. Última actualización agosto 2020. Consultado el 13 de febrero, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_755824.pdf

Organización Mundial de la Salud. “Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19”, Organización Mundial de la Salud. Última actualización 29 de enero, 2021. Consultado el 13 de febrero, 2021, <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>

Organización Internacional del Trabajo.” La COVID-19 y las actividades de alojamiento y de servicio de comidas Lista de comprobación de prevención y control”. Organización Internacional del Trabajo. Última actualización agosto 2020. Consultado el 13 de febrero 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_755824.pdf

Organización Mundial de la Salud, “Los nombres de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) y del virus que la causa”. Organización Mundial de la Salud. Última actualización 2021. Consultado el 13 de febrero, 2021, [https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)

Orozco, Víctor, “La Ponderación como Técnica de Aplicación de las Normas sobre Derechos Fundamentales: Una Sentencia Emitida por el Tribunal Constitucional Español en Materia de la Libertad Religiosa”. Costa Rica, Revista Judicial, N°109, 2013 <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31074.pdf>

Peña, Luis Bernardo. “Proyecto de indagación: La revista bibliográfica”. Pontificada Universidad Javeriana. Cali, Colombia. Consultado el 16 de febrero, 2021, https://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/La_revision_bibliografica.mayo_2010.pdf

Poder Ejecutivo. “Decreto ejecutivo 42248 – MTSS: Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo; 19 de marzo 2016”. Sinalevi. Consultado el 12 de agosto, 2021, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=90776

Poder Ejecutivo. “Decreto Ejecutivo 088-S-MTSS-MIDEPLAN: Reforma a los artículos 2 y 9 y adición de un artículo 5 bis a la directriz No 077-S-MTSS-MIDEPLAN del 25 de marzo de 2020, sobre el funcionamiento de las instituciones estatales durante la declaratoria de emergencia nacional por COVID-19; 30 de mayo 2020”. Consultado el 29 de agosto, 2021, <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/Directriz%20-088-S-MTSS-MIDEPLAN.pdf>

Pomadere García, Fabiola. “Ministra de Trabajo: Se seguirá garantizando el respeto de la normativa laboral”. Semanario Universidad, 17 marzo, 2020. Consultado 25 de agosto 2021, <https://semanariouniversidad.com/pais/ministra-de-trabajo-se-seguira-garantizando-el-respeto-de-la-normativa-laboral/>

Quintana Roldan, Carlos Francisco. “Teoría de los Derechos Humanos Laborales”. Comisión Nacional de Derechos Humanos, 1ª ed. Ciudad de México, México: noviembre 2017.

Romero, Rodolfo y Sibaja, Jonathan. “Plan Maestro Polo Turístico Golfo de Papagayo: un enfoque estratégico”. Consultado el 20 de mayo, 2021, <http://www.eap.ucr.ac.cr/index.php/profesores/publicaciones/category/32-rodolfo-romero-redondo?download=113:polo-turistico-golfo-de-papagayo-plan-maestro>

Robert Alexy, Carlos Pulido et all., Miguel Carbonell, ed. “El principio de Proporcionalidad y la interpretación constitucional”. Serie Justicia y Derechos Humanos – Neoconstitucionalismo y Sociedad, 2008.

Ruiz Paula y Jenkins Tanzi, Christine. “Gobierno agilizará reglamento para permitir suspensiones temporales de contratos de trabajo”. El Observador, 17 marzo, 2020.

Consultado 25 de agosto 2021, <https://observador.cr/gobierno-agilizara-reglamento-para-permitir-suspensiones-temporales-de-contratos-de-trabajo/>

S.A. “La tutela de los derechos fundamentales: la ponderación de principios como instrumento de protección”. México, (S.F.). [PONDERACIÓN DE PRINCIPIOS \(scjn.gob.mx\)](https://www.scjn.gob.mx)

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. “No. 100: Sobre el permiso sin goce salarial contenido el Código de Trabajo; 29 de marzo, 1995”. (18 mayo, 2022).

Universidad Estatal a Distancia (UNED). Observatorio de Comercio Exterior, “Estado de situación del COVID-19 en Costa Rica”. Universidad Estatal a Distancia (UNED). Observatorio de Comercio Exterior. Última actualización (s.f.). Consultado 13 de febrero, 2021, <https://www.uned.ac.cr/ocex/index.php/124-boletines-articulos/559-estado-de-situacion-del-covid-19-en-costa-rica>

ANEXOS

Anexo I – Consentimiento Informado para entrevista semiestructurada

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

FACULTAD DE DERECHO

SEDE GUANACASTE

RECINTO DE LIBERIA

Consentimiento Informado

El presente documento tiene como finalidad informarle sobre el proceso de entrevista en el que usted participará. Este será ejecutado por las estudiantes de Licenciatura: Kristel Araya Sequeira, Esther Jiménez Ruíz y Katherine Obregón Barrantes, de la Carrera de Derecho de la Universidad de Costa Rica, Sede Guanacaste, como parte del seminario, *Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020*. Este proceso será supervisado por el director del seminario, Mag. Rodrigo Campos Esquivel.

Con esta entrevista se pretende realizar un acercamiento con las personas trabajadoras de la Península de Papagayo, para conocer las medidas impuestas en sus lugares de trabajo durante la pandemia y las posibles afectaciones que estas les ocasionaron.

Durante la entrevista, de ser necesario se realizará grabaciones ya sea de video o únicamente audio, con la única finalidad utilizar estos recursos para elaborar nuestra memoria de trabajo final de graduación. Para ello, se solicitará su permiso antes de hacerlo.

Su participación en esta entrevista es voluntaria, por lo cual tiene el derecho de negarse a participar o discontinuar su participación en cualquier momento. Su participación es confidencial, los resultados serán analizados de manera anónima, y sólo serán utilizados con fines académicos.

No perderá ningún derecho legal al aceptar este consentimiento o al participar en la entrevista, usted recibirá una copia de esta fórmula para su uso personal.

Conforme a lo anterior. ¿Acepta de forma voluntaria a participar de esta entrevista?

Si acepto ()

No acepto ()

Nombre, cédula y firma o huella de la persona entrevistada

Firma del estudiante a cargo

Firma del responsable del seminario

Anexo II – Instrumento de entrevista semiestructurada a sujetos expertos

Universidad de Costa Rica

Facultad de Derecho

Escuela de Ciencias Sociales

Seminario de Graduación

Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020

Entrevista semiestructurada dirigida a sujetos expertos.

La siguiente entrevista semiestructurada tiene como fin recabar información que ayude al desarrollo del seminario de graduación por el grado de Licenciatura, sustentado por las estudiantes, Kristel Jeannette Araya Sequeira, carné: B10485, María Esther Jiménez Ruíz, carné: B63671 y Katherine María Obregón Barrantes, carné: B14761; denominado: *Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020*. Las preguntas redactadas servirán como una guía y no se limitarán a lo que allí se pregunte. La información recabada servirá única y exclusivamente como sustento del trabajo a desarrollar presentado en la Universidad de Costa Rica.

Preguntas

- 1- Nombre:
- 2- Grado académico:
- 3- Profesión:
- 4- ¿Qué son los derechos humanos laborales?
- 5- ¿Qué es la flexibilización de derechos?

- 6- ¿Considera usted que los derechos humanos laborales se flexibilizaron a raíz de la pandemia?
- 7- ¿Considera usted que esta flexibilización violentó los derechos humanos laborales?
- 8- ¿Considera usted que existe un portillo para que las empresas se saltaran la normativa laboral y medidas sanitarias impuestas al sector turismo, creadas en consecuencia de la emergencia nacional por la enfermedad del COVID-19? En cuanto a la normativa, nos referimos específicamente a Ley No 9832: autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional y decreto No 42248- MTSS reglamento para el procedimiento de suspensión de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo.
- 9- ¿Cuál es su opinión acerca del manejo de la crisis en torno al resguardo de los derechos humanos laborales del sector turístico del país?
- 10- ¿Cree usted que reducir una jornada laboral hasta en un 75%, atenta contra la dignidad de la persona trabajadora, al limitar sus ingresos, incluso para no llegar a cubrir sus necesidades básicas (alimento, vivienda, vestido, recreación)?
- 11- Al aplicar medidas como la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión temporal de contratos de trabajo, ¿no se le traslada todo el peso o la responsabilidad de los efectos de la crisis que percibe la empresa al trabajador?
- 12- La reducción de la jornada de trabajo o la suspensión temporal de contratos de trabajo, cuya finalidad es la protección del empleo durante la pandemia, ha generado como efecto inmediato la cesación de la persona de sus actividades como trabajador, ¿no cree que desvirtúa eso su finalidad?
- 13- ¿Cómo ponderaron los derechos fundamentales al momento de realizar o aprobar la legislación en materia laboral en el contexto de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV- 2?

**Anexo III – Instrumento de entrevista semiestructurada a sujetos expertos
(Inspectores del MTSS)**

Universidad de costa rica

Facultad de derecho

Escuela de ciencias sociales

Seminario de graduación

Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la península de papagayo, ante la crisis sanitaria mundial provocada por el virus SARS-cov-2, en el año 2020

Entrevista semiestructurada dirigida a sujetos expertos inspectores del MTSS.

La siguiente entrevista semiestructurada tiene como fin recabar información que ayude al desarrollo del seminario de graduación por el grado de Licenciatura, sustentado por las estudiantes, Kristel Jeannette Araya Sequeira, carné: B10485, María Esther Jiménez Ruíz, carné: B63671 y Katherine María Obregón Barrantes, carné: B14761; denominado: *Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020*. Las preguntas redactadas servirán como una guía y no se limitarán a lo que allí se pregunte. La información recabada servirá única y exclusivamente como sustento del trabajo a desarrollar presentado en la Universidad de Costa Rica.

Preguntas

- 1- Nombre:
- 2- Grado académico:
- 3- Profesión:
- 4- ¿Cuál es el proceso de las solicitudes para la aplicación de medidas de protección del trabajo ante el MTSS?

- 5- ¿Cuántas solicitudes se hicieron por parte del polo turístico de la península de papagayo?
- 6- ¿Cuántas solicitudes se aprobaron en el polo turístico de la península de papagayo?
- 7- ¿Cuántas de las solicitudes aprobadas en el polo se encuentran vigentes?
- 8- ¿Cuáles son las razones más comunes para el rechazo de estas medidas en el sector turístico?
- 9- ¿Cuál es el protocolo de inspección para la adecuada implementación de estas medidas?
- 10- ¿Cómo ha sido el proceso de revisión de medidas para otorgar prorrogas?
- 11- ¿Qué pasa si un patrono solicita una medida de reducción de jornada laboral y el empleado sigue trabajando igual?

Anexo IV – Instrumento de entrevista semiestructurada a personas trabajadoras

Universidad de Costa Rica

Facultad de Derecho

Escuela de Ciencias Sociales

Seminario de Graduación

Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020

Entrevista semiestructurada dirigida a personas trabajadoras.

La siguiente entrevista semiestructurada tiene como fin recabar información que ayude al desarrollo del seminario de graduación por el grado de Licenciatura, sustentado por las estudiantes, Kristel Jeannette Araya Sequeira, carné: B10485, María Esther Jiménez Ruíz, carné: B63671 y Katherine María Obregón Barrantes, carné: B14761; denominado: *Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria mundial provocada por el virus SARS-CoV-2, en el año 2020*. Las preguntas redactadas servirán como una guía y no se limitarán a lo que allí se pregunte. La información recabada servirá única y exclusivamente como sustento del trabajo a desarrollar presentado en la Universidad de Costa Rica.

Preguntas

1- Género con el que se identifica:

- a. Femenino
- b. Masculino
- c. Otro
- d. Prefiero no indicar

- 2- Edad _____
- 3- ¿Qué tipo de contrato tiene usted en la empresa? ¿En qué condiciones está?
- 4- ¿En qué puesto se ubica usted?
- 5- Tiempo que lleva laborando en la península de papagayo: _____
- 6- Debido a la pandemia qué medida implementó con usted su patrono (puede marcar varias en caso de ser necesario):
 - A. Reducción de jornadas laborales. (Pasar a sección I, V, VI y VII)
 - B. Suspensión temporal del contrato laboral. (Pasar a sección II, V, VI y VII)
 - C. Teletrabajo (Pasar a sección III, V, VI y VII).
 - D. despidos (Pasar a sección IV, V, VI y VII).
 - E. Otro: _____

Sección I: Relativo a la reducción de la jornada laboral:

- 1- ¿Sabe usted si su patrono solicitó esta medida ante el ministerio de trabajo y seguridad social?
- 2- ¿Por cuánto tiempo fue implementada esta medida de reducción de la jornada laboral?
- 3- ¿Cuál fue la variación en su horario laboral?
- 4- En cuanto a la disminución salarial. ¿El pago fue proporcional a las horas trabajadas? (se le rebajó el salario, pero no la jornada laboral)
- 5- ¿Durante el tiempo que duró esta medida sus funciones laborales aumentaron o disminuyeron?
- 6- ¿Existió algún cambio de puesto de trabajo, fue removido a otras áreas? Sí /no. ¿por qué motivo?

7- ¿El pago de horas extras fue debido, conforme a la ley?

8- ¿Tuvo afectación en el cálculo del aguinaldo?

Sección II: Relativo a la suspensión temporal de contratos laborales:

1- ¿Sabe usted si su patrono solicitó esta medida ante el ministerio de trabajo y seguridad social?

2- ¿Por cuánto tiempo fue implementada esta medida de suspensión temporal de contrato laboral?

3- ¿Además de no presentarse a su lugar de trabajo, se le impuso alguna otra restricción?

4- ¿Tras el plazo establecido para la suspensión temporal de su contrato laboral, existió por parte de su patrono la aplicación de un nuevo contrato laboral?

5- ¿Al reanudarse su contrato laboral se incluyeron nuevas condiciones?

Sección III: Relativo a la implementación del teletrabajo:

1- ¿Con relación al teletrabajo, cómo manejó la empresa la implementación del horario laboral?

2- Al momento de iniciar la modalidad de teletrabajo, ¿contaba usted con todas las condiciones tecnológicas y de equipo para afrontar esta modalidad?

3- ¿Su lugar de trabajo le brindó algún tipo de asesoramiento o capacitación para cumplir con la modalidad de teletrabajo?

4- ¿Su salario varió en el periodo en que realizó jornada de teletrabajo?

5- ¿Hubo alguna otra modificación en las condiciones de trabajo, más allá de las del teletrabajo?

Sección IV: Relativo a despidos:

1- ¿Se le brindó una justificación del despido?

2- ¿Se le hizo el debido pago de sus prestaciones?

3- ¿Gozaba usted de algún fuero de protección?

Sección V: Medidas y protocolos sanitarios:

1- ¿Se implementó la desinfección y protección de manera general en toda la empresa, téngase en cuenta lavamanos, jabón antibacterial, estaciones con alcohol en gel, toallas de papel?

2- ¿Cuenta su área específica de trabajo con estaciones de desinfección proporcionadas por su patrono?

3- ¿Las áreas comunes fueron adecuadas según los lineamientos del ministerio de salud? Por ejemplo, un número máximo de personas en el área.

4- ¿Cuáles fueron los protocolos ante casos positivos en el personal y clientes?

5- En caso que su empresa contará con servicio de transporte, ¿este tuvo alguna modificación o/e implementación de medidas sanitarias?

6- ¿Su patrono le obligó a vacunarse?

Sección VI: Sobre los derechos humanos laborales.

1- ¿Sabe usted qué son los derechos humanos laborales?

2- ¿En caso de sufrir una violación a sus derechos laborales, sabe qué proceso debe seguir o a quien acudir?

3- ¿Conoce usted cuáles son sus derechos y obligaciones como trabajador?

4- Existe un chat institucional del ministerio de trabajo en el cual puede realizar denuncias acerca de violaciones en el trabajo, ¿sabe usted de su existencia?

5- ¿Considera usted que en su lugar de trabajo se han cumplido a cabalidad las medidas impuestas por el gobierno para afrontar la crisis, sin violentar sus derechos laborales?

Sección VII: Preguntas generales:

- 1- ¿Qué otras medidas fueron aplicadas en su centro de trabajo por motivo de la pandemia?
- 2- ¿A qué grupo mayoritariamente considera usted que iban dirigidas las medidas?
- 3- Explique con sus propias palabras su percepción hacia el manejo por parte de la empresa de la crisis sanitaria en función de las medidas aplicadas al sector turístico.

Anexo V: Manual de la Persona Trabajadora

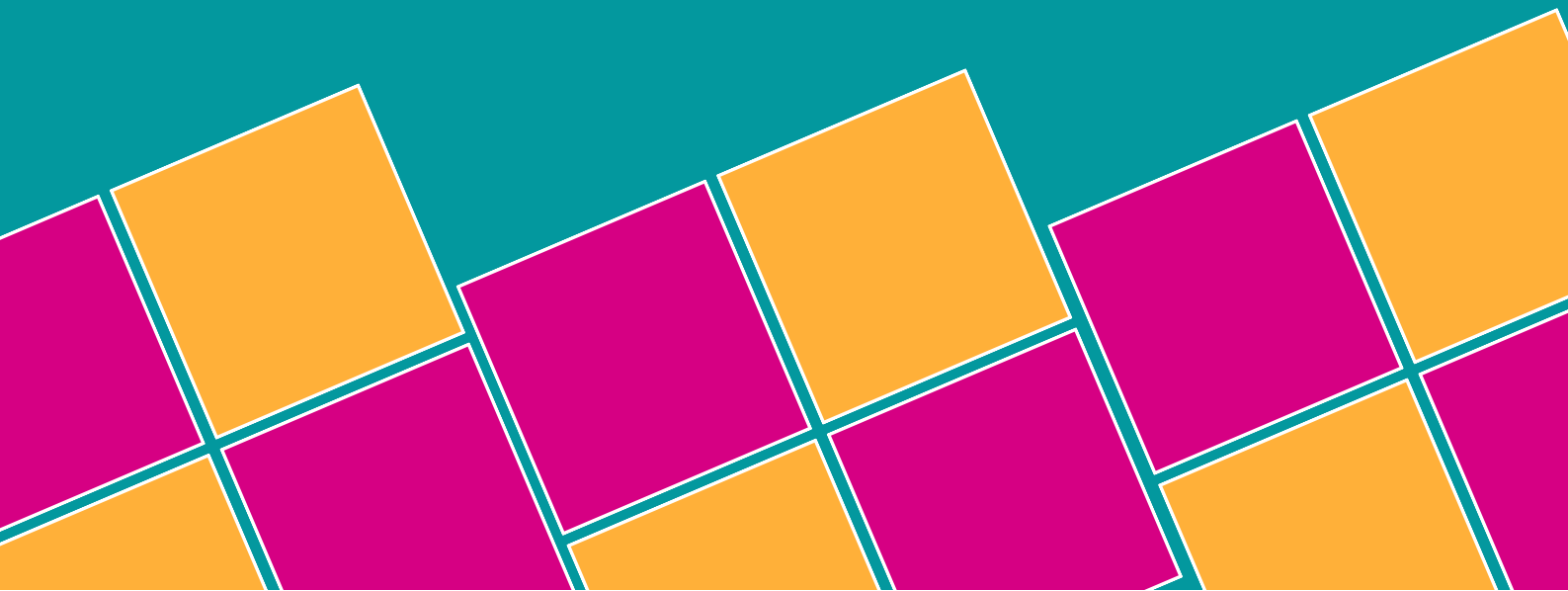


2022

Manual de la Persona Trabajadora

Elaborado por:

- Kristel Araya Sequeira.
- Ester Jiménez Ruíz.
- Katherine Obregón Barrantes.





Índice

<u>Introducción:</u>	3
<u>Justificación:</u>	4
<u>SECCIÓN I:</u> Derechos de las personas trabajadoras.....	5
<u>SECCIÓN II:</u> Obligaciones y prohibiciones.....	17
<u>Subsección I:</u> Obligaciones y prohibiciones de las personas trabajadoras....	18
<u>Subsección II:</u> Obligaciones y prohibiciones de las personas empleadoras..	20
<u>SECCIÓN III:</u> Protocolo a seguir ante casos de violación de derechos laborales.....	24
<u>Subsección I:</u> Denuncia por persecución sindical y prácticas laborales.....	25
<u>Subsección II:</u> Denuncias por hostigamiento sexual en el empleo.....	27
<u>Subsección III:</u> Pago indebido o no pago de las prestaciones laborales.....	29
<u>SECCIÓN IV:</u> Diligencias de conciliación.....	41
<u>SECCIÓN V:</u> Suspensión de contratos de trabajo.....	44
<u>Glosario:</u>	57
<u>Referencias:</u>	70





Introducción

El seminario de graduación “Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus Sars-CoV-2, en el año 2020”, sustentado por las estudiantes: Kristel Araya, Katherine Obregón y Ester Jiménez; se complace en presentar el Manual de la Persona Trabajadora, el cual ofrece material teórico actualizado de acuerdo con los lineamientos establecidos en los acuerdos sobre derechos humanos, pactos internacionales, Constitución Política, Código de Trabajo y demás normativa nacional.

El Manual de la Persona Trabajadora, es una valiosa herramienta de aprendizaje para toda persona trabajadora, relacionada con sus derechos humanos laborales y obligaciones. También se incorporan obligaciones que deben ser cumplidas por la persona empleadora, y un protocolo a seguir por parte de la persona trabajadora, ante casos de vulneración de sus derechos.

Se propone el uso del Manual de la Persona Trabajadora, no solo como libro de consulta, sino que su temática busca un cambio, una sensibilización social en procura de lograr objetivos más importantes: disminuir el número de personas trabajadoras que no denuncian la violación de sus derechos laborales. Se tiene la visión de lograr un cambio de actitud en las personas trabajadoras y que se impulse su lucha por el respeto de sus derechos humanos laborales, y que esto se traduzca en una mejora en su calidad de vida y la de sus familias.



Justificación

A través de las entrevistas realizadas a las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, en el marco del Trabajo Final de Graduación, modalidad Seminario, titulado Vulneración de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector turístico hotelero de la Península de Papagayo, ante la crisis sanitaria y social mundial provocada por el virus Sars-CoV-2, en el año 2020; se logra constatar que estas personas trabajadoras desconocen los derechos que le son inherentes como personas trabajadoras y que el Estado debe garantizar que le sean respetados. Pues estas personas validan y legitiman el accionar de algunas gestiones y medidas aplicadas por las administraciones y gerencias de los hoteles que transgreden los derechos humanos laborales.

Aunado a lo anterior, se evidenció el desconocimiento de algunas personas sobre los mecanismos para denunciar la violación de sus derechos laborales, así como una notable preexistencia de temor a denunciar situaciones de vulneraciones a sus derechos, por miedo a represalias.

Reconociendo que los derechos esenciales, incluyendo los laborales, de las personas como fundamento los atributos de la misma, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno del Estado costarricense, se ha convenido la necesidad de realizar el Manual de la Persona Trabajadora.





SECCIÓN I.- Derechos de las Personas Trabajadoras



Derecho al trabajo

Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para que existan oportunidades de empleo productivo. [1]



Respaldo Normativo

Artículo 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Artículos 6.1, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Artículo 56 de la Constitución Política.

Respaldo Normativo

Artículo 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Artículo 57 de la Constitución Política.
Artículos 163 y 177 del Código de Trabajo.

Derecho a un salario digno

Las personas trabajadoras deben ver garantizado un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. El acceso a un salario digno se encuentra vinculado a la equidad e igualdad y proporciona condiciones de existencia dignas a los trabajadores y sus familias. Debe ser determinado en función de factores externos, como el costo de la vida y otras condiciones económicas y sociales imperantes. La remuneración debe ser suficiente para permitir al trabajador y a su familia gozar de otros derechos, como la seguridad social, la atención de salud, la educación y un nivel de vida adecuado, que le permita acceder a alimentos, agua, saneamiento, vivienda y vestido y cubrir gastos adicionales, como los costos de transporte. [2]

1 La Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores, <https://www.escr-net.org/es/derechos/trabajo>

2 Amnistía Internacional, “Exigí que no jueguen con tu derecho a un salario digno”, <https://amnistia.org.ar/derechosenjuego/salario-digno>



Derecho a una remuneración mínima

El salario mínimo refleja el monto económico irreductible que debe percibir diariamente toda persona que realiza un trabajo personal y subordinado, conjuntamente con las medidas de protección social, constituyen el medio fundamental para asegurar una vida digna; pues de ello depende el acceso a servicios y satisfactores que contribuyan al disfrute de los derechos humanos consustanciales al bienestar de las personas, tales como la alimentación, la vivienda adecuada con servicios indispensables, la salud, el agua y el saneamiento, por mencionar solo algunos. [3]



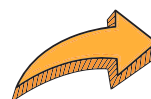
Respaldo Normativo

Artículo 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Artículo 57 de la Constitución Política.

Artículos 163 y 177 del Código de Trabajo.



Respaldo Normativo

Artículo 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

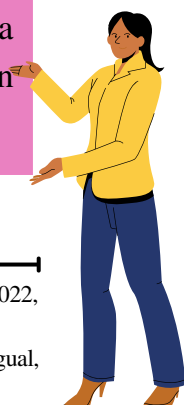
Artículo 57 de la Constitución Política.

Artículos 163 y 177 del Código de Trabajo.



Derecho a una remuneración igual en trabajo de igual valor

Este derecho conlleva a conceder al trabajador el mismo beneficio, que generalmente es salarial, cuando se realice una idéntica prestación de servicios, debido a que la categoría “trabajo” establece para los integrantes de ella un tratamiento igual y proporcional a sus labores plasmado en un salario igual y proporcional para todos y cada uno de ellos. Si sus trabajos son distintos sus salarios deben ser distintos. [4]



3 Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), Salario mínimo y derechos humanos, 2018-2022, <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Informes/Especiales/Salario-Minimo-DH.pdf>

4 Centro de Información Jurídica en Línea, Sobre el principio trabajo igual – salario igual, <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MjE5OA==>



Derecho a una jornada máxima de trabajo

Es el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, en las que la persona trabajadora se encuentra sujeto a las órdenes de la persona empleadora. La jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no puede ser mayor de doce (12) horas en un día calendario; es decir que en las 24 horas que componen un día, la persona trabajadora debe tener libre al menos un período de doce horas. [5]

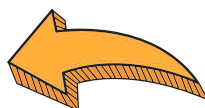
Respaldo Normativo

Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Artículos 57 y 58 de la Constitución Política.
Artículos 136, 139 y 140 del Código de Trabajo.



Respaldo Normativo

Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Artículo 59 de la Constitución Política.
Artículo 136 del Código de Trabajo.



Derecho al descanso semanal remunerado

Después de la jornada semanal la persona empleadora deberá otorgar a la persona trabajadora un día de descanso absoluto semanal (24 horas), después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado (pago quincenal o mensual). Si se trabaja el día de descanso deberá pagarse doble independientemente de la jornada de trabajo semanal. [6]



5 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Temas laborales, <https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/>

6 Ibidem

Respaldo Normativo

Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Artículo 148 del Código de Trabajo.



Derecho al descanso remunerado en feriado

Las personas trabajadoras deben ver garantizado un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. El acceso a un salario digno se encuentra vinculado a la equidad e igualdad y proporciona condiciones de existencia dignas a los trabajadores y sus familias. Debe ser determinado en función de factores externos, como el costo de la vida y otras condiciones económicas y sociales imperantes. La remuneración debe ser suficiente para permitir al trabajador y a su familia gozar de otros derechos, como la seguridad social, la atención de salud, la educación y un nivel de vida adecuado, que le permita acceder a alimentos, agua, saneamiento, vivienda y vestido y cubrir gastos adicionales, como los costos de transporte. [7]



Derecho a vacaciones periódicas pagadas

Las vacaciones son un derecho y una necesidad biológica de toda persona trabajadora. Consisten en un descanso anual remunerado, que tiene como propósito permitir a la persona trabajadora reponer el desgaste de energías realizado durante el año de labores. Toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar dos semanas de vacaciones que equivalen a doce días más dos días de descanso como mínimo, por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de una misma persona empleadora, independientemente de la jornada semanal que se labore, sea de ocho horas, seis horas, medio tiempo o una hora, de un día o varios días a la semana. [8]



Respaldo Normativo

Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

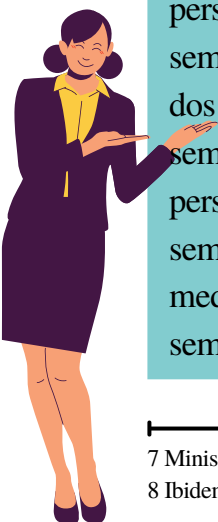
Artículo 7 inc. d del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Artículo 59 de la Constitución Política.

Artículo 153 del Código de Trabajo.

7 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Temas laborales, <https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/>

8 Ibidem



Respaldo Normativo

Artículo 25.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.
Artículos 21, 50 y 56 de la Constitución Política.

Derecho a una vida digna

El derecho a la vida digna se define como el derecho que posee una persona a tener una vida con sus necesidades básicas cubiertas y bajo condiciones laborales humanas. Es por ello que este derecho se ve resguardado tanto en instrumentos internacionales de derechos humanos, como en la Constitución Política de Costa Rica, que buscan garantizar que los Estados aseguren no solo la protección de este derecho, sino que, además, brinden las condiciones para que toda persona pueda alcanzar una vida digna. [9]

Derecho a la vida familiar

El derecho a la vida familiar se conceptualiza como aquel derecho que posee toda persona a tener una vida en familia sin que se interfiera con sus relaciones. [10]



Respaldo Normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Artículos 51 y 59 de la Constitución Política.

Respaldo Normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Artículos 21, 50 y 56 de la Constitución Política.

Derecho a la salud

la “garantía que contiene la posibilidad cierta de tener acceso a un sistema de sanidad que ofrezca la oportunidad de gozar del grado máximo de salud que se pueda llegar a tener”. También puede definirse como aquel derecho “que otorga la libertad de las personas de controlar su salud y su cuerpo sin injerencias perjudiciales. El derecho a la salud abarca libertades y derechos. Entre las libertades se incluye el derecho de las personas de controlar su salud y su cuerpo (por ejemplo, derechos sexuales y reproductivos) sin injerencias (por ejemplo, torturas y tratamientos y experimentos médicos no consensuados)”. [11]



9 Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo "Lo esencial para una vida digna" 2019, <https://acortar.link/0jxF45>

10 Universidad de Chile. "Protección del derecho a la vida familiar de niños, niñas y adolescentes" <https://acortar.link/2p0TCJ>

11 Poder Judicial, "Diccionario Usual del Poder Judicial", <https://diccionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/51227:derecho-a-la-salud>

Derecho a la seguridad social

Este derecho es la garantía que posee la población de un país, “de contar con un sistema estatal encargado de la atención de necesidades o limitaciones económicas y sanitarias de la población (...) de tener una organización y medidas estatales destinadas a la protección contra situaciones devenidas de enfermedad, maternidad, accidentes del trabajo, desempleo, invalidez, vejez y muerte (...) de contar con un conjunto de medidas estatales para proteger a los ciudadanos contra riesgos de concreción individual”. [12]



Respaldo Normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Artículos 73 de la Constitución Política.

Respaldo Normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Artículo 66 de la Constitución Política.



Derecho a la Seguridad e Higiene en el Trabajo

Este derecho se define como “el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como objetivo principal la prevención y protección contra los factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo.” [13]

Respaldo Normativo

Declaración Universal de los Derechos Humanos.
Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
Pacto Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.
Convención sobre la eliminación sobre todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
Convención de los derechos de los adultos mayores.
Artículos 33 y 68 Ley Integral para la persona adulta mayor.

Derecho a la no discriminación

Este derecho es “garantía de la persona humana de que es prohibida toda discriminación que, en circunstancia iguales, se haga con motivo de sexo, raza, etnia, religión, convicciones, discapacidad, edad, educación u orientación sexual.” [14]



12 Poder Judicial, "Diccionario Usal del Poder Judicial", <https://bit.ly/3yCGeTp>

13 Universidad Nacional de Costa Rica, "Manual Higiene y Seguridad en el Trabajo", , <https://bit.ly/3vRTOLK>

14 Poder Judicial, "Diccionario Usal del Poder Judicial", <https://bit.ly/3N06QkU>

LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, LEY 7600

Objetivo: Propiciar el máximo desarrollo, plena participación social, pleno ejercicio de los derechos y deberes.
Artículo 3. Garantizar la igualdad de oportunidades en: salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura, etc.
Eliminar cualquier tipo de discriminación a personas con discapacidad.
Establecer las medidas para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

Obligaciones del Estado:
Artículo 4. a) Incluir en planes, políticas, programas y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad.
b) Garantizar que el entorno, los bienes, los servicios y las instalaciones de atención al público sean accesibles para que las personas los usen y disfruten.
c) Eliminar acciones y disposiciones que promueven discriminación o impiden a las personas con discapacidad tener acceso a los programas y servicios.
d) Apoyar a los sectores de la sociedad y a las organizaciones de personas con discapacidad, para alcanzar la igualdad de oportunidades.
e) Garantizar el derecho de las organizaciones de personas con discapacidad de participar en elaboración de planes, políticas, programas y servicios en los que estén involucradas.
f) Divulgar esta ley.
g) Garantizar los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para facilitarles su permanencia en la familia.
h) Garantizar que las personas con discapacidad agredidas de cualquier forma tengan acceso medios que les permitan ejercer su autonomía y desarrollar una vida digna.

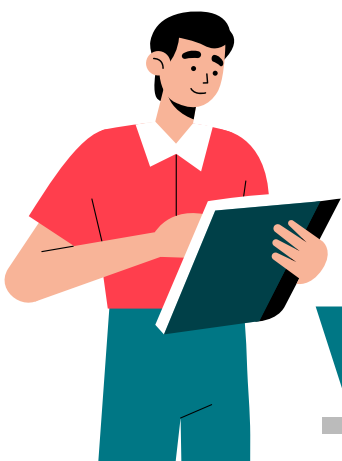
Derechos protegidos:
Acceso a la educación
Acceso al trabajo
Acceso a los servicios de salud
Acceso al espacio físico
Acceso a los medios de transporte
Acceso a la información y comunicación
Acceso a la cultura, el deporte y las actividades recreativas
Acceso a la justicia

Tabla 1: Elaboración propia.



Derecho a la promoción en el empleo

De acuerdo a lo establecido en la Constitución Política, en su numeral 67, la promoción en el empleo es la responsabilidad que posee el Estado de velar por la preparación técnica y cultural de los trabajadores. [15]



Respaldo Normativo

"C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)
R168 - Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)
R099 - Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)
R083 - Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83)
C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
R188 - Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)
R189 - Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)
R193 - Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
R205 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)
Convenio 169 de la OIT". [16]

Respaldo Normativo

Declaración Universal de los Derechos Humanos.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Artículo 63 del Código de Trabajo.



Derecho a indemnización

En Costa Rica, en la relación laboral, ante la rescisión o ruptura unilateral de la relación de trabajo que un patrono realiza, garantía del trabajador de percibir las prestaciones de aguinaldo, preaviso, vacaciones no disfrutadas y pago por cesantía. [17]

Derecho a sindicalizarse

Se entiende como la garantía de los trabajadores, públicos o privados, de constituir libremente, y con sujeción a la ley, organizaciones sindicales. [18]



Respaldo Normativo

Convenio 087 de la Organización Internacional del Trabajo.
Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Artículo 60 de la Constitución Política.
Artículo 332 del Código de Trabajo.

Respaldo Normativo

Convención 087 de la Organización Internacional del Trabajo.
Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Artículo 61 de la Constitución Política.
Artículos 132 al 162 y 373 del Código de Trabajo.



Derecho a la huelga

Es una facultad legal, es decir, aun cuando parezca ser un juego de palabras, debe ser comprendido como aquella actitud concertada por un grupo de trabajadores que pretende lograr tener implicaciones jurídicas, situación que, precisamente por la intencionalidad de la colectividad obrera, debe ser regulada por leyes. [19]

17 Poder Judicial, "Diccionario Usal del Poder Judicial", <https://bit.ly/3sjIevK>

18 Real Academia Española, Derecho de Sindicalizarse, <https://dpej.rae.es/lema/derecho-de-sindicalizaci%C3%B3n>

19 Gerardo Pérez López, El derecho de huelga (México: Jurídicas, UNAM, s.f.)

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/38.pdf>

La protección especial a personas en condición de vulnerabilidad social

Toda persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad es titular de una protección especial, debido a los deberes especiales cuyo cumplimiento por parte del Estado es necesario para satisfacer las obligaciones generales de respeto y garantía de los derechos humanos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos reitera que no basta que los Estados se abstengan de violar los derechos, sino que es imperativa la adopción de medidas positivas, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación. [20]

Respaldo Normativo

Artículos 33 y 68 de la Constitución Política.
 Artículos 396 al 409 del Código de Trabajo.
 Artículos 23 al 30 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.



GRUPO SOCIAL	INSTRUMENTOS INTERNACIONALES
Menores de edad	<ul style="list-style-type: none"> *Convención Internacional sobre los Derechos del Niño. * PARTE III (Del artículo 6 al 15) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Mujeres trabajadoras	<ul style="list-style-type: none"> *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y Recomendaciones de las Expertas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres. *Convenio 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por un Trabajo de Igual Valor *Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. * PARTE III (Del artículo 6 al 15) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Personas trabajadoras migrantes	<ul style="list-style-type: none"> *La Convención Internacional sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares. * PARTE III (Del artículo 6 al 15) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *PARTE III (Del artículo 6 al 15) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

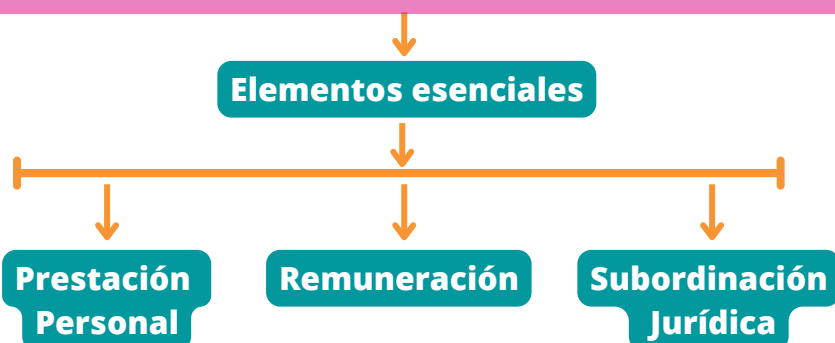
Tabla 2: Elaboración propia.

Derecho a que se cumplan los elementos esenciales de un contrato de trabajo

El artículo 18 del Código de Trabajo establece:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe. [21]

Respaldo Normativo: artículos 1, 2 y 4 del Código de Trabajo.



Respaldo Normativo

Ley 2412 y sus reformas, Sueldo adicional o Ley del Aguinaldo en Empresa Privada.

Decreto Ejecutivo N° 20236-TSS, Reglamento a la Ley 2412.



Derecho al aguinaldo

En Costa Rica, es el derecho que tiene toda persona trabajadora sin importar su forma de pago, que tenga como mínimo un mes laborado para una misma persona empleadora en forma continua, así como los que trabajan por contrato a plazo fijo o por obra determinada (eventual, ocasional) y los que trabajan por días y horas a la semana. [22]





SECCIÓN II.- Obligaciones y Prohibiciones.



La presente sección reúne la información sobre las Obligaciones que estipula el Código de Trabajo, tanto para las personas empleadoras como trabajadoras, para lo cual se aportan los extractos normativos prevén tales supuestos.

Subsección I. Obligaciones y prohibiciones de las personas trabajadoras

El artículo 71 de nuestro Código de Trabajo aborda las obligaciones de las personas trabajadoras e indica que estas son obligaciones además de todas “las contenidas en otros artículos del Código, en Reglamentos y en leyes supletorias o conexas” [23]; sin perjuicio de lo anterior, se enumeran como obligaciones:

1. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
2. Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
3. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
4. Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo;
5. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional;
6. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad Pública o de Seguridad Social, con cualquier motivo;





7. Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono, y
8. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

Por su parte, el artículo 71 del presente Código, aborda las prohibiciones [24] dirigidas a las personas trabajadoras, tales como:

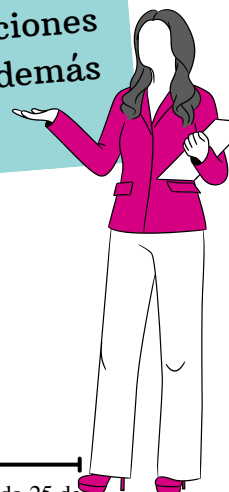
1. Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;
2. Hacer durante el trabajo propaganda político- electoral o contrario a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;
3. Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
4. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados, y
5. 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.

Subsección II. Obligaciones y prohibiciones de las personas empleadoras

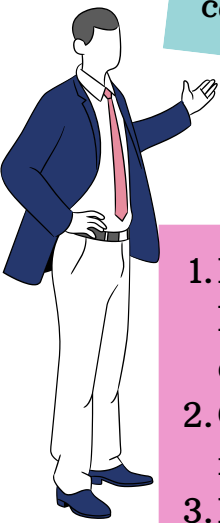
Según el capítulo V, título II del Código de Trabajo, son obligaciones y prohibiciones de los patronos [25]:

Artículo 69.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:


1. Enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que por lo menos deberá contener:
 - a. Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios.
 - b. Nombre y apellidos de sus trabajadores, con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación y número de días que hubiere trabajado cada uno junto con el salario que individualmente les haya correspondido durante ese período, excepto en cuanto a los trabajadores que ocasionalmente se utilicen en las explotaciones agrícolas para la recolección de cosechas, paleas, macheteas y demás trabajos agrícolas que no tengan carácter permanente.



En caso de renuencia en el suministro de dichos datos, el patrono será sancionado con multa de cincuenta a cien colones; y si se tratare de adulteración maliciosa de los mismos, las autoridades represivas le impondrán la pena que expresa el artículo 426 del Código Penal. Esta disposición no comprende al servicio doméstico:



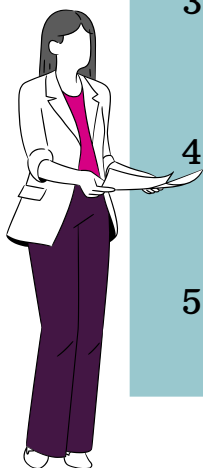
1. Preferir, en igualdad de circunstancias, a los costarricenses sobre quienes no lo son, y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
2. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
3. Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquéllos no usen herramienta propia;
4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. En tal caso, el registro de herramientas deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
5. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, y darles los informes indispensables que con ese objeto soliciten. Los patronos podrán exigir a estas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales;
6. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
7. En los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a los trabajadores no protegidos con el seguro correspondiente de la Caja Costarricense de Seguro Social, los medicamentos que determine la autoridad sanitaria respectiva (...);

- 
8. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario; y
 9. Deducir del salario del trabajador las cuotas que éste se haya comprometido a pagar a la Cooperativa o al Sindicato, en concepto de aceptación y durante el tiempo que a aquélla o a éste pertenezca y con el consentimiento del interesado, siempre que lo solicite la respectiva.

La Cooperativa, Sindicato o institución de crédito que demande la retención respectiva, deberá comprobar su personería y que las cuotas cuyo descuento pide, son las autorizadas por los estatutos o contratos respectivos.

Artículo 70: Queda absolutamente prohibido a los patronos:

1. Inducir o exigir a sus trabajadores a que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
2. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
3. Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
4. Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea a título de indemnización, garantía o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
5. Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo;



6. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la ley. La sanción en este caso será la que determina el artículo 154 del Código de Policía;
7. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga (...);
8. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley;
9. Solicitar pruebas VIH para efectos de contratación laboral o permanencia en el trabajo. Cuando requiera pruebas de salud, podrá incluir exámenes hematológicos (pruebas de sangre) solamente en caso de que exista criterio médico que demuestre su necesidad y únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.





SECCIÓN III.-
Protocolo a Seguir Ante
Casos de Violación de
Derechos Laborales.



La siguiente sección hace referencia al protocolo a seguir ante casos de vulneración de derechos humanos laborales, de la siguiente forma: para persecución sindical y prácticas laborales desleales, hostigamiento sexual en el empleo y por el no pago o pago indebido de las prestaciones laborales a que tiene derecho una persona trabajadora.

Es importante indicar que las dos primeras formas de violación de derechos, persecución sindical y prácticas laborales desleales, hostigamiento sexual en el empleo, se ha hecho el protocolo para que se presenten bajo la forma de denuncia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. y la última forma de violación de derechos, el no pago o pago indebido de las prestaciones laborales, un protocolo para que se presente una demanda por el derecho a estas indemnizaciones ante la vía judicial, es decir, ante un juzgado de trabajo.

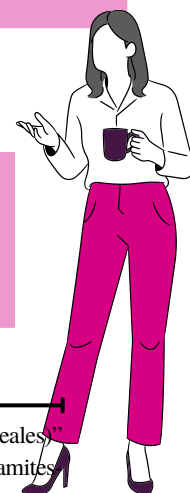
Subsección I: Denuncia por persecución sindical y prácticas laborales desleales

Descripción

Es el derecho de las personas trabajadoras de presentar su denuncia ante prácticas laborales desleales. La cual se consideran aquellas acciones u omisiones de las personas empleadoras o trabajadoras individuales u organizaciones sindicales o gremiales, que tienden a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras o empleadoras y sus respectivas organizaciones, o todo acto tendente a trabar la acción gremial o la buena marcha de la empresa, violentando los principios de la buena fe, de lealtad y de equidad y de las normas laborales. [26]

¿A qué área o departamento debo acudir a interponer la denuncia?

Ante la oficina regional de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo (DNI) del Ministerio de Trabajo de Seguridad y Social (MTSS).



¿Cuál es el procedimiento que debo seguir para interponer la denuncia?

Debo presentar la denuncia por prácticas laborales desleales ante la sede de la oficina regional del MTSS, específicamente ante la Dirección Nacional de Inspección y esta debe de contener como mínimo los siguientes datos:

1. Los hechos o situaciones específicas dadas, que se consideran como prácticas laborales desleales o persecución sindical.
2. Nombre de los trabajadores que se presume afectados (caso de despido, la dirección de estos).
3. Nombre, ocupación o puesto del (los) representante(s) patronales, que se presumen como responsables de los hechos denunciados.

La prueba en que se fundamenta la denuncia. En caso de que no se aporte alguno(s) de los datos indicados, se procederá conforme a la citada resolución de la Dirección Nacional.

****NOTA**** En caso de incumplir alguno de estos requisitos el inspector prevendrá por una única vez a la persona denunciante para que cumpla con los mismos en el plazo de tres días, caso de omisión se ordenará su archivo.



¿Cuál es la normativa base?

- Código de Trabajo.
- Ley No. 7360; Crea Fuero Sindical en Código Trabajo y Reformas a Asociaciones Solidaristas.

****Nota**** El documento de denuncia no requiere ser autenticado por una persona abogada.

DENUNCIA

Yo, _____, portador (a) del número de
identidad _____, con capacidades plenas, estado civil
_____, vecino (a) de
_____, del catón
de _____, de la provincia de _____. Me apersono ante este
departamento para interponer una denuncia contra _____,
quien(es) ocupa (n) el/los puestos
de _____ por los siguientes hechos:

HECHOS

PRIMERO.

SEGUNDO.

TERCERO.

PRUEBAS

Documental:

Testimonial:

Declaración de parte:

Cualquier otra:

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

(Revisar el articulado que ofrece el manual para adaptarlo al caso específico)***

NOTIFICACIONES

Para notificación ofrezco los siguientes medios (correo electrónico/número de
teléfono): _____. Y la dirección de
habitación/trabajo _____.

Es todo.

Se firma en la ciudad de _____, de la provincia
de _____, el día _____, del mes
_____, del año _____.

(Firma)

Subsección II: Denuncia por hostigamiento sexual en el empleo

Descripción

Es el derecho de las personas trabajadoras de presentar su denuncia entiendo por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quienes la reciben, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en el estado general de bienestar personal. [27]

¿A qué área o departamento debo acudir a interponer la denuncia?

Ante la oficina regional de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo (DNI) del Ministerio de Trabajo de Seguridad y Social (MTSS).

¿Cuál es el procedimiento que debo seguir para interponer la denuncia?

Debo presentarme en cualquiera de las instancias del sector privado, la autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia, la está obligada a informar de ella a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

¿Cuál es la normativa base?

Ley No. 7476; Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia

Ley No. 8805, artículo 8; Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia

Formularios guía.

No tiene.



Información de oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- San José: Barrio Tournón, Edificio Benjamín Núñez, segundo piso. Teléfonos: 2542-0014. Horario: 8 a.m. a 4 p.m.
- Región Chorotega: Centro Plaza Liberia, tercer piso. Teléfono: 2666-0382. Horario: 8 a.m. a 4 p.m.
- Región Brunca: Pérez Zeledón, costado Sur de Bomba Gasotica, Barrio San Luis. Teléfono: 2771-2554/ 2771-9673. Horario: 7 a.m. a 3 p.m.
- Región Huetar Caribe: Limón centro, contiguo a Radio Casino, edificio de tres pisos. Teléfono: 2758-0169/2758-4426. Horario: 8 a.m. a 4 p.m.
- Región Huetar Norte: Alajuela, del costado sur de Bomba La Tropicana, 25 metros al sur, 100 este y 50 sur, contiguo a la Iglesia Mormoma. Teléfono: 2441-1158/2443-5622/2443-9828. Horario: 8 a.m a 4 p.m.
- Región Pacífico Central: Puntarenas Centro, del Hotel Tioga, 25 metros al este, Paseo los Turistas. Teléfono: Inspección: 2661-5067 / 2661-4133; Conciliación: 2661-1718 / 2661-1726. Horario: 8 a.m. a 4 p.m.



Subsección III: Pago indebido o no pago de las prestaciones laborales

Descripción

Ante el cese o extinción de la relación laboral surge la necesidad del pago por parte de la persona empleadora de las indemnizaciones y prestaciones legales, como vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía, que corresponden a la persona trabajadora. Vacaciones y aguinaldo son derechos adquiridos e irrenunciables de la persona trabajadora, por lo que no se debe tomar en cuenta la causa de la extinción laboral, siempre deben ser cancelados de manera proporcional; sin embargo, el pago de estos dos últimos derechos (preaviso y cesantía) del trabajador va a depender de cómo culminó la relación laboral, pues se dan en los casos sin una justa causa de despido que menciona el artículo 81 del Código de Trabajo.

El plazo del pago de las prestaciones laborales por parte del patrono no está expresamente estipulado por nuestro Código de Trabajo, sin embargo, la obligación nace desde el momento en que la relación laboral se extingue, por lo que ante el no pago o un pago indebido de las prestaciones laborales a que tiene derecho la persona trabajadora, esta puede recurrir a la vía judicial a entablar una demanda para que en juicio le sean otorgado estos derechos. El no pago oportuno de las prestaciones laborales, genera intereses.

Ante caso de duda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede ayudarle a cuatificar estos derechos laborales de acuerdo a su caso específico, solo debe solicitar una cita con el Departamento de Relaciones de Trabajo de esta entidad.



¿Dónde debo presentar la demanda?

La persona trabajadora puede presentar la demanda de sus prestaciones laborales en los juzgados de trabajo.

Como regla general, de acuerdo al artículo 431 del Código de Trabajo, el juzgado que debe llevar el caso es el del lugar de la prestación de los servicios, es decir, el juzgado ubicado en el lugar donde la persona trabajaba. También puede optar por el juzgado de su domicilio, esto si vivía en un lugar diferente al que trabajaba y se encuentren dos juzgados distintos. [28]

¿Cuál es la normativa base?

Código de Trabajo
Ley No. 7983, Ley de Protección al Trabajador.

Aspectos básicos de los rubros a indemnizar:

Vacaciones

Como ya se mencionó anteriormente, las vacaciones son un derecho irrenunciable, y de acuerdo al artículo 153 del Código de Trabajo, consta de un período de descanso anual remunerado al que la persona trabajadora tiene derecho. [29] El período mínimo de vacaciones que se debe otorgar son dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio del mismo patrono.

Como lo menciona el artículo anterior, si finaliza la relación laboral, ya sea por renuncia o por despido y antes de cumplir las cincuenta semanas continuas de labores, es decir, antes de disfrutar las vacaciones, la persona tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes de trabajado que le será pagado al momento de su retiro.




Un aspecto importante a tener en cuenta es el que menciona el artículo 154 de este cuerpo normativo respecto a las jornadas de trabajo reducidas. La persona trabajadora tiene el derecho a vacaciones aun si no trabaja todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días. Así, esta podrá laborar solo cinco horas diarias por cuatro días a la semana, y conserva su derecho a vacaciones. [30] Entendiendo que deberán ser canceladas de acuerdo con los salarios devengados y el tiempo laborado.

De conformidad con el artículo 155 es la persona empleadora quien señalará la época en que la persona trabajadora gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso. [31]

Existe una prohibición del artículo 156 de compensar las vacaciones, salvo en estos casos donde permite pagarlas [32], cuando

1. El trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.
2. El trabajo sea ocasional o a destajo.
3. Por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.





Ante la duda de si se puede dividir o dar un fraccionamiento de las vacaciones, el artículo 158 de nuestro cuerpo normativo laboral, acentúa que los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones, sin embargo, por excepción se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada. La división de las vacaciones se da cuando exista consentimiento de la persona trabajadora, en época de Semana Santa y fin de año [33], por ejemplo. En Semana Santa no se puede rebajar de vacaciones los días jueves y viernes Santo, debido a que estos son feriados obligatorios, de acuerdo con el artículo 148 del Código de Trabajo.

Además, según el artículo 159, es prohibido acumular las vacaciones, pero se podrá hacer por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. [34]

Por último, el procedimiento del cálculo del pago de las vacaciones se hace de la siguiente forma [35]:

1. Si se trabaja en una finca agrícola o ganadera, el cálculo del pago de las vacaciones debe hacerse tomando en cuenta el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por la persona trabajadora durante la última semana.
2. Si se labora en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole, se calcula con el promedio de los salarios devengados en las últimas cincuenta semanas.



33 Sistema Nacional de Legislación Vigente, Ley No. 2, Código de Trabajo,

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

34 Ibidem.

35 Ibidem




Aguinaldo

El aguinaldo es un salario adicional que debe pagar la persona empleadora, dentro de los primeros días del mes de diciembre de cada año a su personal, sin ningún tipo de distinción o restricción. Importante resaltar, que el derecho al aguinaldo no se pierde mientras en contrato de trabajo se encuentre vigente, la única manera de perderlo es por prescripción, es decir, si después de terminado el contrato de trabajo pasan seis meses o más y no se realizó acción para cobrarlo. El derecho al aguinaldo lo tienen las personas con contrato por tiempo indefinido, pero también todo trabajador con modalidad de plazo fijo, ya sea, por temporada, ocasional o accidental; por obra determinada, siempre que la persona haya laborado más de un mes. Este beneficio está sustentado en la Ley No. 2412, Ley de Pago de Aguinaldo a Servidores de Empresa Privada, el Decreto No. 20236-MTSS y el voto de la Sala Constitucional No. 5969-93 de las quince horas y veintiún minutos del 16 de noviembre del 1993.

En su cálculo se debe incluir el pago de las horas ordinarias y extraordinarias, también cualquier pago salarial como comisiones e incentivos, devengados por la persona trabajadora en los doce meses que van del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en que se trate, dividido entre 12. [36]

Ante el caso que la relación laboral termine por renuncia o despido, antes de diciembre, la persona trabajadora tiene derecho a que se le pague un doceavo por cada mes trabajado, con base al promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los meses que haya prestado servicios. [37]






Si la persona empleadora no paga el aguinaldo, si se atrasa o lo paga incompleto, se tendrá como una retención indebida del salario y una falta grave de esta ante las obligaciones de la contratación. [38] Por lo que, se hará acreedor de una multa de ley, según los perjuicios que cause y el número de trabajadores que ocupe.

Si la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad o su contrato de trabajo estuvo suspendido sin goce de salario, este tiene derecho al aguinaldo sobre el período que recibió salarios. Se exceptúa de esto a la persona trabajadora que disfrutó de licencia por maternidad. [39]

Preaviso

El preaviso, estipulado en el artículo 28 del Código de Trabajo, es un aviso previo que la persona trabajadora debe dar a la persona empleadora cuando renuncia, o la persona empleadora debe darle a la persona trabajadora cuando lo va a despedir sin tener justa causa para hacerlo. [40] Este derecho solamente se otorga en los contratos por tiempo indefinido. El tiempo de preaviso debe concederse según la antigüedad y se aplica de la siguiente forma [41]:

1. Antes de los tres meses no hay obligación de dar preaviso pues se trata del período de prueba.
2. Una semana de anticipación, si el tiempo laborado es mayor de tres meses, pero menor o igual a seis meses.
3. Quince días de anticipación, si el tiempo de labores es mayor de seis meses, pero menor de un año.
4. Un mes de anticipación, después de un año o más de labores.




Durante el preaviso la relación laboral se desarrolla normalmente, permanecen todas las obligaciones y derechos tanto de la persona trabajadora como de la persona empleadora. Esto significa que, si la persona trabajadora incurre en causa justa para su despido, la persona empleadora puede aplicar inmediatamente el despido sin que termine el plazo del preaviso y sin responsabilidad patronal. [42]

El día de asueto durante el preaviso, es un derecho que tiene toda persona trabajadora que se encuentre en el preaviso ya sea por renuncia o por despido injustificado y consiste en disfrutar de un día por semana con goce de salario con la finalidad que busque trabajo, o para que busque una mejor opción que la que posiblemente ya tenga. El día del disfrute debe ser de común acuerdo entre ambas partes.[43] Si la persona empleadora no concede los días de asueto, la persona trabajadora podrá cobrarlos al concluir el preaviso.

Si no se da el preaviso en tiempo, la persona trabajadora que renuncia o la persona empleadora que despide con responsabilidad patronal, deberá pagar ese tiempo en dinero. Si la persona trabajadora no da el tiempo de preaviso, el empleador no podrá rebajarlo de las prestaciones; sólo podrá reclamarlo en vía judicial durante los 30 días siguientes al término de la relación laboral. [44]



El preaviso se calcula tomando en cuenta el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios efectivamente devengados por la persona trabajadora durante los últimos seis meses (se suman los salarios de los últimos seis meses y se divide entre seis para obtener el monto mensual) de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiese ajustado dicho término. [45]



Para personas trabajadoras con pago mensual se divide el monto mensual entre 30 días y para el pago en forma semanal (excepto comercio), se divide el monto mensual entre 26 días, para obtener la proporción por día. Para el promedio no se toma en cuenta el tiempo que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad. En tal caso se suman los lapsos anterior y posterior a dicha incapacidad, para completar los 6 meses efectivos de trabajo. Cuando se trata de licencias por maternidad disfrutada durante ese lapso de los últimos 6 meses de labores, sí se toma en cuenta lo percibido por la trabajadora durante los 4 meses de la licencia porque dichas sumas se consideran salario. [46]

El preaviso no se otorga cuando la relación laboral finaliza por pensión, jubilación o muerte de la persona trabajadora.

Cesantía

Es un derecho que tienen las personas trabajadoras por tiempo indeterminado, a ser indemnizados en caso de terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal [47], es decir, cuando hay un despido injustificado. Es una indemnización propiamente dicha. Su objetivo es asegurar a la persona trabajadora que es despedida con una cantidad mínima para mantenerse mientras encuentra otro trabajo.




Según el artículo 29 del Código de Trabajo, la persona empleadora deberá pagar un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas [48]:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.
2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses, pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.
3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

- AÑO 1 19,5 días por año laborado.
- AÑO 2 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 3 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 4 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 5 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 6 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 7 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 8 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 9 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 10 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 11 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 12 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- AÑO 13 y siguientes: 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.





4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.

5. El auxilio de cesantía deberá pagarse, aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono. Al pago de la cesantía no se le aplica ningún tipo de deducción por cargas sociales.

Para el cálculo se toma en cuenta el promedio de todos los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por la persona trabajadora en los últimos seis meses (se suman los salarios de los últimos seis meses y se divide entre 6 para obtener el monto mensual) de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término. [49]

Para personas trabajadoras con pago mensual se divide el monto mensual entre 30 días y para el pago en forma semanal (excepto comercio), se divide el monto mensual entre 26 días, para obtener la proporción por día. No se cuenta el tiempo en que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad. En tal caso se suman los salarios devengados durante los lapsos anteriores a dicha incapacidad, para completar los seis meses efectivos de trabajo. En los casos en que hubo licencia por maternidad, los cuatro meses de ésta sí se suman para el cómputo indicado. [50]

En cuanto al tiempo que se tiene para reclamar el derecho de pago de la cesantía, se ha interpretado que el derecho al reclamo por parte de la persona trabajadora nace a partir del día siguiente de terminada la relación laboral y hasta un año plazo, la obligación de la persona empleadora es liquidar las prestaciones el mismo día en que se da por terminada la relación laboral.



¿De qué forma debo presentar la demanda?

La demanda debo presentarla por escrito. El cuerpo del documento que contenga la demanda por las indemnizaciones de las prestaciones laborales por concepto de vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía, debe ir estructurado de acuerdo al artículo 495 del Código de Trabajo. En donde, entre otros aspectos debe contener: el nombre de la persona trabajadora que demanda, el nombre de la persona empleadora o empresa que es demandada, sus calidades, el número del documento de identificación, su domicilio y direcciones exactas, si las tuviera; la indicación del lugar donde se han prestado los servicios; el ofrecimiento detallado de todos los medios de prueba; una dirección para notificar a la parte demandada; y un lugar, la forma o el medio electrónico de la persona trabajadora que demanda para atender la notificación de las resoluciones escrita.

Para la presentación de la demanda se requiere de patrocinio letrado, es decir, de un(a) abogado(a) que le asista. Si la persona trabajadora no puede costearse uno, siempre puede acudir al Departamento de Defensores Públicos del Poder Judicial, una sección especializada totalmente independiente de las otras áreas jurídicas, con profesionales en derecho denominados abogados o abogadas de asistencia social, la cual estará encargada de brindar gratuitamente el patrocinio letrado a las personas trabajadoras.





SECCIÓN IV.- Diligencias de Conciliación Laboral.



Descripción

El Código de Trabajo costarricense insta a la resolución alterna de conflictos, cuando en su artículo 456 indica, “la conciliación, la mediación y el arbitraje serán utilizados prioritariamente como instrumentos de paz entre las partes y para la sociedad” [51], por lo que, ante un conflicto entre persona trabajadora y persona empleadora, se llama a alcanzar una solución sin llegar a instancias judiciales. Se trata de una conciliación individual de la persona trabajadora, con apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para llegar a un arreglo justo para ambas partes. [52]

A propósito, el artículo 459 del citado código señala que “es facultativo para los trabajadores y las trabajadoras someter la solución de sus conflictos, de forma previa a la intervención de los órganos jurisdiccionales, a conciliadores o mediadores privados o del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”. [53]

El artículo 456 también indica, “extrajudicialmente, con la intervención de mediadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de un centro de resolución alterna de conflictos, en este último caso con la presencia de una persona abogada o de un representante sindical que asista a la parte trabajadora, podrán transigirse entre las partes los derechos en litigio, salvo los derechos indicados en el artículo siguiente” [54], el artículo hace referencia a los derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles que deberán respetársele a la persona trabajadora.



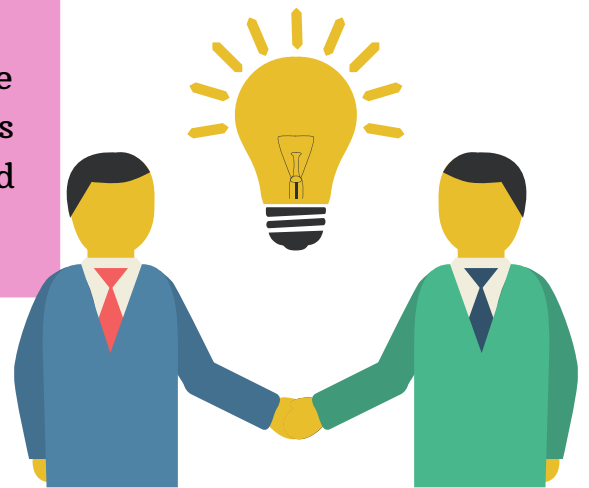
51 Sistema Nacional de Legislación Vigente, Ley No. 2, Código de Trabajo, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045.

52 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Conciliación, cálculo de prestaciones y asesoría legal”, consultado el 22 de junio de 2022, <https://www.mtss.go.cr/tramites-servicios/catalogo-tramites/conciliacion-prestaciones-laborlaes.html>

53 Ibid. | 54 Ibid. par 2

Área o Departamento

Puede presentarse a solicitar una diligencia de conciliación ante la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



Aspectos a tomar en cuenta para acceder al servicio

La diligencia de conciliación es un trámite personal, por lo que no puede enviar a un representante. Recuerde llevar su documento de identidad. No requiere el llenado de formulario alguno, pero sí se necesita contar con una cita para ser atendido, entonces recuerde solicitar su cita previa.





SECCIÓN V.- Suspensión de contratos de trabajo.



El Capítulo Sexto del Código de Trabajo abarca entre otras cosas las causas de suspensión de los contratos de trabajo. [55]


Según el artículo 73 la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.

Mientras tanto, el artículo 74 menciona cuales son las causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para quienes emplean ni para las personas trabajadoras:

- La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable a quien emplea;
- La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo, y
- La muerte o la incapacidad de la persona empleadora, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.
- En los dos primeros casos el Poder Ejecutivo podrá dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de las personas trabajadoras.






En numeral 75 se establece que, en el caso de la suspensión temporal de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que se inicie ante la Inspección General de Trabajo o ante sus representantes debida y especialmente autorizados, la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

En los dos primeros casos previstos en el artículo anterior la prueba correrá a cargo de la persona empleadora y en el tercero a cargo de los familiares o sucesores de éste, y se hará por medio de todos los atestados e investigaciones que exijan las respectivas autoridades.

Si la Inspección General de Trabajo o sus representantes llegaren al convencimiento de que no existe la causa alegada, o de que la suspensión es injustificada, declararán sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Dicta el numeral 76 que durante la suspensión de los contratos de trabajo fundada en alguna de las tres causas a que se refiere el artículo 74, el patrono o sus sucesores pueden ponerles término cubriendo a los trabajadores el importe del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponderles.






En cuanto a la reanudación de los trabajos, de conformidad con el artículo 77 esta deberá ser notificada a la Inspección General de Trabajo por la persona empleadora o por sus sucesores, para el solo efecto de dar por terminados de pleno derecho, sin responsabilidad para las partes, los contratos de quienes trabajan que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquél en que la mencionada entidad recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo se encargará de informar la reanudación de los trabajos a los a las personas trabajadoras, y para facilitar su labor quien emplee o sus sucesores deberán dar todos los datos pertinentes que se les pidan.

Si por cualquier motivo el referido Despacho no lograre localizar dentro de tercero día, contado desde que se recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varias personas trabajadoras, notificará a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se insertará por tres veces consecutivas en el Diario Oficial. En este caso el término de quince días correrá para dichos trabajadores a partir de aquél en que se hizo la primera publicación

Según la enumeración 78, es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad ninguna de partes, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a éste, o la prisión preventiva que en su contra se decrete, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria.





Es obligación de la persona trabajadora avisar a la persona empleadora de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los tres días siguientes a aquél en que comenzó su arresto o prisión; y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquél en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hiciera se dará por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad.

A solicitud de la persona trabajadora, el jefe de la Cárcel le extenderá las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

Finalmente, el apartado 79, dicta que también es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para la persona trabajadora, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un período no mayor de tres meses.

Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratase de un caso protegido por la Ley de Seguro Social, la única obligación de quien emplea es la de dar licencia a la persona trabajadora, hasta su total restablecimiento, siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

- Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis, le pagará medio salario durante un mes.
- Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero no menor de nueve, le pagará medio salario durante dos meses, y
- Después de un trabajo continuo mayor de nueve meses, le pagará medio salario durante tres meses.
- Es entendido que a estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 y que el patrono durante la suspensión del contrato podrá colocar interinamente a otro trabajador.

El procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo se encuentra regulado en el Decreto N° 42248 – MTSS. [56]

El artículo 1 establece que la solicitud temporal del contrato de trabajo debe presentarse:

De conformidad con el artículo 75 del Código de Trabajo y fundamentada en hechos que obedezcan a las medidas de emergencia que dicte el Poder Ejecutivo para los supuestos regulados en los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, y dentro de los tres días posteriores al día en que ocurrió el hecho que dio origen a la referida solicitud.

El plazo de tres días deberá entenderse como el tiempo que posee la persona empleadora para solicitar que la suspensión de los contratos de trabajo opere desde el día en que ocurrió el hecho generador. La parte empleadora interesada en suspender temporalmente el contrato de trabajo con fundamento en las causales expresadas en el artículo 74 incisos a) y b) del Código de Trabajo, puede gestionarla en cualquier tiempo, siempre y cuando subsista la causa que le dio origen.


La solicitud se hará ante la inspección de trabajo de la sede correspondiente donde se sitúe el centro de trabajo. En la misma, la parte empleadora deberá exponer con los siguientes elementos:



1. Exposición clara y concreta de los hechos en los cuales fundamenta su solicitud.
2. Indicar si la suspensión es parcial o total.
3. El plazo aproximado que se solicita para la suspensión temporal del contrato de trabajo.
4. Los puestos para los cuales se pretende la suspensión temporal del contrato de trabajo.
5. La lista correspondiente de las personas trabajadoras y sus correos electrónicos.
6. Señalar un representante de los trabajadores para los efectos respectivos.
7. Señalar una dirección de correo electrónico para recibir notificaciones.



Asimismo, si se trata de una persona jurídica, debe consignarse el nombre de la razón social y el número de cédula jurídica; además, deberá aportarse la personería jurídica correspondiente. Si la solicitud es realizada por una persona distinta al representante legal, debe aportarse un poder especial administrativo.




Junto con la solicitud de suspensión del contrato de trabajo, se deberá aportar una declaración jurada, autenticada por una persona abogada en la cual se expongan las causales que fundamentan la solicitud de suspensión, que cumple con el pago del salario mínimo correspondiente y que está al día con los pagos de las cargas sociales ante la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros.

El procedimiento según el artículo 2 de la norma supra mencionada se debe hacer de la siguiente manera

Ante la presentación de la solicitud para la suspensión temporal del contrato de trabajo, la persona inspectora asignada para el caso procederá a recibir la documentación respectiva para su trámite y comunicará el caso inmediatamente a la jefatura de la inspección de trabajo.

La jefatura de la inspección de trabajo contará con el plazo de dos días hábiles a partir de que se le comunique el caso para emitir la resolución correspondiente.

La resolución que emita la jefatura de la inspección de trabajo será para aceptar o rechazar la solicitud para la suspensión temporal del contrato de trabajo; asimismo, en caso de que la persona empleadora no cumpla con los requisitos del artículo 1º del presente Reglamento, la resolución será para indicar a la parte empleadora la necesidad de subsanar la formalización según especifique.



Ahora bien, el artículo 2 bis hace la salvedad en cuanto al procedimiento de solicitud de suspensión temporal del contrato de trabajo por medidas de cierre total de establecimientos declaradas por el Gobierno de la República". La persona empleadora que temporalmente vea impedida su actividad económica, por el cierre total de establecimientos, debido a las medidas declaradas por el Gobierno de la República para aplanar la curva de contagio de COVID-19, podrá solicitar la suspensión de los contratos de trabajo mediante el formulario virtual dispuesto para tal efecto en el sitio web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La autorización de la suspensión de los contratos de trabajo estará sujeta a que la actividad desarrollada por la empresa se encuentre absolutamente impedida en razón de la aplicación de la medida sanitaria referida, para lo cual la persona empleadora únicamente deberá consignar en el formulario el tipo de actividad económica que desarrolla, la ubicación exacta del centro de labores (distrito, cantón y provincia), el nombre de las personas trabajadoras a las que se le está aplicando la medida (excluyéndose a las trabajadoras que indica el artículo 6 de la ley no. 9832) y adjuntar la respectiva declaración jurada.

En caso de que la autorización de la suspensión de los contratos de trabajo resulte procedente, se entenderá que la misma rige a partir y hasta por el periodo del cierre anunciado por el Gobierno para la actividad desarrollada por la persona empleadora solicitante.

De acuerdo con el numeral 3, la resolución emitida por la inspección de trabajo será notificada de forma inmediata a la parte gestionante a través del medio señalado para recibir notificaciones. De igual forma, se le notificará inmediatamente a la persona representante de los trabajadores señalada en el artículo primero del presente Reglamento.


En caso de que la resolución de la jefatura de inspección de trabajo sea de rechazo a la solicitud de suspensión temporal del contrato de trabajo, la parte gestionante podrá recurrir dicha decisión ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, que deberá resolver el recurso en el plazo de tres días hábiles, de acuerdo con el artículo 4.



Se tendrá por agotada la vía administrativa en este procedimiento con la emisión de la resolución por parte de la jefatura regional de la inspección de trabajo, a partir de lo cual se podrá acudir a la vía judicial para lo que en derecho corresponda.

En cuanto al reintegro de las labores, con fundamento en el artículo 5, una vez cumplido el plazo previsto para reiniciar las labores, la inspección de trabajo se encargará de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, en los términos establecidos por el artículo 77 del Código de Trabajo.





La persona empleadora o su representante podrá levantar temporalmente la medida de suspensión de contrato de trabajo que esté aprobada o pendiente de aprobación por parte de la Inspección de Trabajo, artículo 5 bis.


Para tal efecto, comunicará a la Inspección de Trabajo acerca de la reanudación temporal de labores mediante el procedimiento establecido en el artículo siguiente.



Dicha reanudación podrá realizarse sin perjuicio de los derechos de las personas trabajadoras y la misma no afectará el curso del trámite de las suspensiones de contrato de trabajo presentadas ante la Inspección de Trabajo.


La reanudación temporal podrá realizarse si la persona empleadora lo considera oportuno y existe habilitación para ello, lo cual no implica que deban ser días o semanas continuas. Dicha reanudación, podrá realizarse siempre y cuando, se notifique a la persona trabajadora con al menos 48 horas de anticipación y se le indique el período que aplicará la misma, así mismo deberá existir certeza que se recibió la respectiva comunicación.

Durante el período en que se reanuden temporalmente las labores, deberá garantizarse a las personas trabajadoras los derechos y las condiciones laborales existentes a su situación original antes de la aplicación de la medida de suspensión del contrato de trabajo.



Con fundamento en el artículo 5 ter, la persona empleadora o su representante deberá comunicar la reanudación temporal de labores a la Inspección de Trabajo, para lo cual contará con un plazo de tres días contados a partir del día en que hubiere reanudado las labores de las personas trabajadoras, especificando de manera clara el período en que comprende el levantamiento temporal de la medida de suspensión de los contratos de trabajo y el nombre de las personas trabajadoras a las que les estará aplicando dicho levantamiento.

Se habilitará un formulario en la página web institucional, para que la persona empleadora o su representante pueda comunicar el levantamiento temporal de las suspensiones de contrato de trabajo que se encuentren aprobadas o pendientes de resolver; para ello podrá ingresar a través del siguiente link: <http://app.mtss.go.cr/wpformulariopatronos.html>



No será necesario presentar ningún requisito adicional, toda vez que constan en el expediente digital los documentos aportados para el trámite de aprobación de la suspensión de los contratos de trabajo.



Una vez completado el formulario, la Inspección de Trabajo procederá a incorporar el trámite en el expediente digital de cada persona empleadora, a efecto de ser considerado en las resoluciones de los casos que se encuentren pendientes de resolver y para la elaboración de una resolución respectiva en aquellos casos en los que tengan la solicitud aprobada.

Las inspecciones de trabajo deberán cumplir con los plazos establecidos en el presente reglamento. La Inspección del Trabajo, de manera oficiosa o por denuncia, procederá por el medio que considere pertinente, a verificar que la información sea fiable y en caso de inconsistencia, iniciará el ciclo inspectivo que corresponda, así lo establece el artículo 6.



Por último, el artículo 7 dicta que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social publicará en su sitio web oficial, sea www.mtss.go.cr, los formatos que la persona empleadora deberá seguir para la presentación de los requisitos consignados en el artículo 1º del presente Reglamento.



Glosario



Abogado/Abogada: Licenciado (a) o doctor (a) en Derecho que incorporado al colegio respectivo brinda asesoramiento jurídico o representa al cliente. || Profesional en Derecho [57].

Abrogar: Anular o derogar un decreto, código, reglamento u otra norma [58].

Abuso: Empleo o ejercicio excesivo de una facultad jurídica que perjudica a otro [59].

Acción legítima: Forma legal de ejercer un derecho o pedir algo ante una autoridad competente [60].

Acoso laboral: (...) tipo de intimidación psicológica, realizada de forma sistemática y prolongada, consistente en gesto, palabra, comportamiento o actitud, que humilla, ofende, amedrenta o mina la dignidad de la víctima. Con el acoso laboral se busca el aislamiento, pérdida de la autoestima, descalificación y desmerecimiento con el fin de que la agresión provoque el abandono del trabajo por parte de la persona acosada [61].

Acoso sexual: Acoso de naturaleza sexual que se presenta en el ámbito laboral y que conlleva efectos negativos en las condiciones de desempeño y cumplimiento del trabajo [62].

Acuerdo: Convenio entre partes. || de acuerdo. De conformidad con alguien o algo [63].

Agravante: Hecho, evento o situación que aumenta la gravedad o grado de responsabilidad penal del condenado [64].

Aguinaldo: Paga o beneficio especial complementario que el patrono entrega al trabajador, por lo general al final del año, equivalente a un sueldo mensual. En Costa Rica, el aguinaldo es obligatorio [65].

Ambigüedad: La ambigüedad implica que una formulación normativa o un término dentro de ella cuando, en un contexto dado, sea posible asignarle dos o más significados. En el caso de la ambigüedad de las formulaciones normativas, se produce que el intérprete deba elegir entre dos normas [66].

Amparar: Proteger, defender o favorecer. || Poner a cubierto. || Resguardar de persecución o ataque [67].

Apelación: Recurso o impugnación que se eleva ante una autoridad jurisdiccional superior para que se examine o modifique lo resuelto por la instancia inferior [68].

Arbitrario: Lo que es injusto o irracional al haber sido determinado por el capricho, el antojo o la maldad [69].



Buena fe: Convicción de que lo que se hace está permitido o no es ilegal. || Convicción de que se hace algo o se posee alguna cosa con derecho legítimo [70].



Caducidad: En materia jurídica, institución que se refiere a la extinción de un derecho, facultad o acción por el transcurso de un tiempo legalmente determinado. || Pérdida de vigencia, eficacia o la validez por cumplimiento de un plazo [71].

Glosario



Caso fortuito: Evento, hecho o suceso que acontece por causas humanas, imprevisible, inevitable y que impide hacer lo debido o querido. || (...) Es general la idea de que el caso fortuito excusa el cumplimiento de una obligación [72].

Cesante: Persona que perdió el trabajo. || Se dice de la persona que no tiene empleo. || Que ha dejado, concluido o abandonado una actividad [73].

Cesar: Dejar sin empleo a una persona o eliminar su plaza. [74].

Cesantía: Indemnización a favor del trabajador contratado por tiempo indefinido, en caso de terminación de la relación laboral por causa no imputable a él. | Derecho del trabajador a ser indemnizado en caso de terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal [75].

Competencia: Legitimación jurídica que posee la persona-órgano judicial para ejercer la función jurisdiccional —conocer y resolver— en un caso concreto [76].

Contrademanda: Reclamación de un derecho, opuesta a los intereses del demandante, que realiza un demandado al momento de responder la demanda [77].

Contrato: Convenio, oral o escrito, entre dos o más partes, relativo a materia, servicio, proceder o cosa determinada, cuyo cumplimiento puede ser exigido [78].

Contrato laboral: Acuerdo, convenio o pacto, verbal o escrito, con el cual se le da existencia a la obligación de prestar servicios, o a ejecutar una obra, bajo condiciones de subordinación, dependencia permanente, dirección inmediata o

delegada y por una remuneración de cualquier clase o forma [79].

Convenio: Arreglo de voluntades concertado o ajustado en un pacto, negociación o contrato [80].

Convenio colectivo: Pacto, acuerdo o contrato vinculante entre los trabajadores y los empresarios que regulan y rigen las condiciones laborales [81].

Costas: Obligación del pago de los gastos del proceso, determinada por la autoridad judicial, ante asuntos judiciales concernientes a un proceso relativo a conflictos individuales o colectivos de orden laboral [82].



Daños: Conducta ilícita consistente en destruir, inutilizar, menoscabar o desaparecer una cosa, total o parcialmente ajena [83]

Debido proceso: Conjunto de garantías procesales dispuesto para asegurar una resolución justa y equitativa. || Forma adecuada y conveniente de tramitar un proceso, de manera que se respeten y salvaguarden los derechos y garantías de las partes [84].

Declaración jurada: Manifestación o comunicación, generalmente escrita, efectuada bajo juramento o promesa de que lo dicho es cierto, en la que se hacen constar diversas situaciones o condiciones del declarante [85].

Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH): Exposición y manifestación —y el documento que las contiene— de los principios, enunciados y articulado de los derechos humanos que se consideran básicos y esenciales de la persona humana [86].

Glosario



De facto: De hecho [87]-

De jure: De derecho [88].

Demanda laboral: Petición principal con la que, ante una autoridad jurisdiccional competente, un actor o una actora busca dirimir conflictos o declarar situaciones en relaciones jurídicas, inmediatas y mediatas, referentes al trabajo subordinado, individual o colectivamente visto [89].

Denuncia: Acción y resultado de dar parte a una autoridad de la perpetración de una acción ilícita o el acaecimiento de un suceso irregular [90].

Derecho: Orden normativo regulador de la vida social e individual integrado por códigos, leyes, reglamentos y costumbres. || Conjunto de principios y normas regulador de las relaciones sociales y que contiene la idea de justicia [91].

Derecho al trabajo: Derecho humano que comprende la garantía de tener un trabajo libremente escogido, en condiciones remunerativas de equidad y satisfacción y a la protección contra el desempleo [92].

Derecho familiar: Conjunto de normas e instituciones jurídicas que regulan las relaciones personales y patrimoniales de los miembros que integran la familia, entre sí y respecto de terceros [93].

Derechos fundamentales: Derechos humanos reconocidos en la Constitución. «Generalmente los derechos fundamentales son derechos humanos reconocidos por el Estado o los Estados en cuestión, es decir, son derechos humanos positivados [94].

Derecho humano: Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona [95].

Derecho humano laboral: Son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo [96].

Derechos Irrenunciables: Los derechos laborales de los que gozan los empleados, sean estos establecidos por la ley o por concesión de su patrono, son irrenunciables para el trabajador. Cuando la empresa acepta que un trabajador renuncie anticipadamente a un beneficio que se le ha concedido, se expone a que el mismo trabajador le cobre posteriormente los montos de esos beneficios [97].

Derecho laboral: Conjunto de normas y principios que regulan los vínculos y consecuencias jurídicas, inmediatas y mediatas, referentes al trabajo humano subordinado, realizado libremente, con relación de dependencia y a cambio de contraprestación [98].

Desigualdad: No se trata solo de la riqueza, el patrimonio neto, o de los ingresos, el sueldo bruto. También puede abarcar la expectativa de vida, la facilidad que tienen las personas para acceder a los servicios de salud, la educación de calidad o los servicios público [99].

Despacho: Nombre genérico de los distintos juzgados, tribunales y salas encargados de impartir y administrar justicia [100].

Glosario



Discriminación: Trato diferenciado mediante exclusión o restricción a personas o cosas. || Acción y efecto de tratar como inferior a una persona, o grupo de ellas, por motivos raciales, ideológicos, políticos o sexuales [101].

Discriminación laboral: Trato diferenciado y desfavorable hacia una persona en el ámbito del derecho de trabajo y de la relación jurídica laboral [102].

Disentir: No ajustarse al sentir o parecer de alguien [103].

Dignidad Humana: Garantía que engloba la valoración de la persona humana como sujeto individual y social, igual a sus congéneres en circunstancias iguales, y con particularidades y condiciones propias [104].

Dolo: Conocimiento y voluntad de realizar un hecho penalmente tipificado [105].



Ensañamiento: Circunstancia agravante en virtud de un aumento deliberado e innecesario del daño en la perpetración de una conducta penal [106].

Emergencia nacional: En Costa Rica, la que realiza el Poder Ejecutivo, mediante decreto ejecutivo, con fundamento en un estado de necesidad y urgencia, ocasionado por circunstancias de guerra, conmoción interna o calamidad pública [107].

Equidad: Igualdad armónica que relaciona y adapta la naturaleza íntima de sujetos diferentes. || Imparcialidad en el trato [108].

Estado: Es una comunidad organizada en un territorio definido, mediante un orden jurídico servido

por un cuerpo de funcionarios y definido y garantizado por un poder jurídico, y centralizado que tiende a realizar el bien común, en el ámbito de esa comunidad [109].

Estado de derecho: Significa el imperio o la soberanía de las leyes, la legalidad. La función jurisdiccional, la que ejerce constitucionalmente el Poder Judicial. Es la garantía de legalidad frente a todos [110].

Estado de necesidad: Es aquél en el que no existe otro remedio que la vulneración del interés jurídicamente protegido de un tercero ante una situación de peligro actual de los intereses propios, así mismo, tutelados por el Derecho. Son, pues, dos notas las que caracterizan el estado de necesidad: a) Colisión de bienes jurídicamente protegidos y b) Inevitabilidad del mal ocasionado [111].

Estado de excepción: Es instituciones de naturaleza temporal o provisional, destinadas a superar las crisis extraordinarias y a garantizar el retorno de la normalidad constitucional, siguiendo siempre parámetros de proporcionalidad, temporalidad, entre otros fundamentos [112].

Estatuto: Ley, disposición legislativa [113].

Ética: Conducta y modo de proceder de alto nivel de los miembros de la profesión de abogado, con respecto a sus deberes morales y profesionales hacia ellos mismos, hacia el público, hacia sus clientes y hacia los tribunales [114].

Evidencia: En el proceso, elemento que permite tener por acreditado algo de manera incuestionable. || Prueba plena cerca de una cosa [115].

Glosario

E

Excepción: Institución procesal o motivo jurídico con el que se pretende hacer ineficaz la acción o el derecho de quien demanda o acusa [116].

Extinción: Cese, cesación, término, conclusión, desaparición de una persona, cosa, situación o relación y, a veces, de sus efectos y consecuencias también [117].

F

Fiscalización: Control, examen, inspección. || Actividad para comprobar el cumplimiento de normas o procedimientos. || Escrutinio de las actividades económicas de un contribuyente para controlar el pago de impuestos [118].

Flexibilización laboral: Busca modificar las leyes, los derechos y protecciones que ya existen, para adecuarlos a sus necesidades, que son las necesidades de la producción y el mercado [119].

Fuero de protección especial: Brinda una protección especial a un grupo de personas en condición de vulnerabilidad. En este sentido, limita el principio de disponibilidad que tiene el patrono (potestad de imperio) para despedir a los trabajadores [120].

H

Herramienta de trabajo: Son bienes indispensables para que el trabajador pueda prestar el servicio pactado, por lo que su otorgamiento es una obligación patronal [121].

Honorarios: Estipendio o compensación que se paga a una persona por sus servicios profesionales. Estipendio o sueldo que se da a alguien por su trabajo en algún arte liberal [122].

Horario laboral: Número y distribución temporal, diaria, semanal, mensual o anual, de las horas normales de trabajo [123].

Hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual [124].

Hostigar: Perseguir o molestar a una persona lo que necesariamente conlleva trato de naturaleza discriminatoria en su contra [125].

I

Igualdad ante la ley: Equiparación en cuanto a derechos que una legislación determinada reconoce a los ciudadanos o habitantes de un Estado. La noción de igualdad ante la ley implica que hay idéntica equiparación, siempre que concorra identidad de circunstancias entre los sujetos [126].

Ilícito: No permitido legal ni moralmente [127].

Incapacidad laboral: Estado o situación de enfermedad o padecimiento físico o psíquico que imposibilita a una persona, de forma temporal o permanente, el desempeño de una actividad profesional. Generalmente la incapacidad laboral otorga el derecho a una prestación de la seguridad social [128].

Glosario

Incumplimiento: Efecto de no hacer aquello a lo que se está obligado. || Quebranto de un mandato. || Violación de un pacto. || Contravención de una disposición legal. || Desobediencia de una orden [129].

Indemnizar: Resarcir un daño o perjuicio [130].



Jornada laboral: Lapso diario convenido entre trabajador y empleador, durante el cual el primero se encuentra al servicio o bajo las órdenes del segundo, con el fin de cumplir las labores determinadas y exigibles, tiempo de trabajo efectivo [131].

Judicial: Lo hecho por la autoridad o potestad de los jueces o tribunales. || Perteneciente al proceso o procedimientos legales. || Lo conexo al Poder Judicial. Policía Judicial. Empleado judicial [132].

Juez/Jueza: Persona que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar [133].

Juicio: Audiencia pública ante un juez debidamente autorizado, en la cual las partes litigantes presentan sus alegaciones y pruebas, luego de lo cual el juez decide [134].

Juramento: Afirmación solemne y originariamente religiosa, por la cual una persona manifiesta que dirá la verdad sobre uno o varios hechos o circunstancias [135].

Jurisdicción: la autoridad y el poder inherente que tienen los tribunales y los funcionarios judiciales para entender en pleitos o controversias que se someten a su consideración [136].

Jurisprudencia: La interpretación de la ley por los tribunales. Norma de juicio que suple omisiones de la ley y que se funda en las prácticas seguidas en casos iguales o análogos. Conjunto de decisiones de los tribunales [137].

Justicia: Principio moral que contiene el ideal de dar a cada quien lo que le corresponde. || Ideal consistente en proporcionar a cada uno lo suyo según una igualdad proporcional [138].

Juzgado: Tribunal de un solo juez. || Reunión de jueces que participan en el dictado de una sentencia. || Órgano jurisdiccional encargado de impartir justicia. || Lugar, oficina o despacho en el que se tramitan procesos o se administra justicia. || Como adjetivo, persona o asunto que ha sido sujeto u objeto de proceso [139].



Laguna del derecho: Ausencia de normas o leyes aplicables a casos determinados. || Falta de previsión legal ante el acaecimiento de un hecho. Al haber en esa materia una laguna del derecho, los principios generales del derecho, la interpretación extensiva y la analogía son recursos aplicables. || Ausencia o falta de presupuesto normativo [140].

Legal: Lo contenido y mandado en la ley. || Que está comprendido en un texto legislativo que norma determinados actos o conductas. || Que está permitido, según la justicia [141].

Legislación: Conjunto o cuerpo de leyes por las cuales se gobierna un país, un estado, un distrito o una materia determinada [142].

Glosario

Legislador/Legisladora: El que legisla. El que hace y establece las leyes [143].

Legítimo: Lo que se ajusta, adecua o está conforme a las leyes. || Que está justificado por las leyes o el derecho. || Lo que se confiere en virtud de la ley. || Facultado o con aptitud para actuar o accionar. || Lo que está permitido [144].

Lesión: Daño o menoscabo físico o psíquico causado por herida, golpe o enfermedad. || En derecho civil y mercantil, daño o detrimento económico devenido de un contrato o compraventa [145].

Ley: Precepto dictado por la suprema autoridad, en que se manda o se prohíbe una cosa. Norma establecida para llevar a efecto una actividad o evento particular [146].

Litigio: Pleito, disputa, controversia, contienda en juicio [147].

Lucro cesante: Es un elemento de daños que debe considerar un tribunal al fijar el correspondiente resarcimiento en una acción de daños y perjuicios. Se compone de la pérdida de ingresos ocasionada por el daño al perjudicado y la disminución de su capacidad productiva [148].



Maltrato: Conducta o trato agresivo o dañoso. || Comportamiento agravante o vejatorio que causa daño [149].

Medidas de protección de Empleo: las medidas temporales y necesarias para mitigar el efecto económico y sobre el empleo del COVID-19 [150].

Ministerio de trabajo: En Costa Rica, departamento del Poder Ejecutivo e institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social aplicada a personas trabajadoras, empleadoras y pensionadas, para propiciar el trabajo digno y sus derivaciones [151].



Necesidades básicas: Aquellas condiciones o características comunes a todos los seres humanos que han de cumplirse para permitir, potenciar y estimular su desarrollo, incluyendo aspectos físico-biológicos, cognitivos, emocionales y sociales [152].

Negligencia: Descuido en las tareas u ocupaciones, omisión o falta de preocupación, de aplicación, prevención o de precaución [153].

Negociación: Proceso de deliberar, discutir, convenir sobre los términos de un contrato; acordar los términos de una transacción. Endosar un instrumento negociable mediante endoso por el tenedor o portador a otra persona o entidad [154].

Norma: Regla de conducta de obligado cumplimiento o de uso común || Descripción genérica, prescriptiva o descriptiva, que regula las relaciones entre personas; o entre estas y su entorno. [155].

Norma jurídica: Regla que expresa lo que debe ser o lo que debe acaecer [156].

Glosario

N

Notificación: Comunicación oficial y formal de una resolución administrativa o judicial. || Acto jurídico procesal mediante el que se comunica a alguien el contenido de una resolución determinada. || Documento, material o informático, que contiene la comunicación de una resolución, oficial y formal, de una autoridad administrativa o judicial. || La acción y el efecto de dar noticia de algo [157].

Núcleo familiar: Pareja de cónyuges o convivientes en unión de hecho, que viven en una misma casa. || Pareja de cónyuges, o convivientes en unión de hecho, con uno o más hijos solteros, consanguíneos o adoptivos, que viven en un mismo hogar. || Padre solo, con uno o más hijos solteros, consanguíneos o adoptivos, habitantes de la misma casa. || Madre sola, con uno o más hijos solteros, consanguíneos o adoptivos, que viven bajo el mismo techo [158].

O

Obligación: Vínculo legal, voluntario o derivado que exige hacer o no hacer. || Relación jurídica que vincula a dos o más personas de manera que surge un derecho a exigir una prestación positiva o negativa. || Lo que hay que hacer y es de inexcusable cumplimiento [159].

Omisión: Abstención de hacer. || Inacción. || Falta que se comete por negligencia o inactividad en el hacer. || Descuido grave [160].

P

Pacto: Un acuerdo vinculante entre los estados; se utiliza como sinónimos de convención y tratado. Los principales pactos internacionales de derechos humanos, aprobados en 1966, son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) [161].

Perjuicio: Lo que sufre una persona o una entidad cuando es víctima de un daño [162].

Permiso: Autorización, consentimiento o licencia para hacer algo, no hacer o tratar un asunto. || Suspensión de la relación de empleo que permite dejar el trabajo y obligaciones conexas. || Autorización para dejar temporalmente el trabajo [163].

Permiso sin goce de salario: Autorización o licencia temporal para que el trabajador no brinde la labor para la que fue contratado y, correlativamente, se suspenda la obligación de cancelar la retribución salarial [164].

Permuta de tiempo no laborado: Situación en las que las personas empleadoras podrán acordar, con las personas trabajadoras, la interrupción temporal de la prestación de labores con goce de salario a sus trabajadores. En tal caso, las personas trabajadoras repondrán, en el plazo máximo [165].

Persona empleadora: En un contrato laboral, persona que ofrece el puesto de trabajo y se obliga a la contraprestación salarial. || Empresario o entidad que emplea trabajadores [166].



Persona trabajadora: Aquella que es particularmente dedicada, en tiempo y calidad, a su trabajo. || En Costa Rica, utilizada en el lenguaje judicial para referirse al trabajador o a la trabajadora, o, en plural, a ambos [167].

Plazo: Término o tiempo dispuesto para la realización de algo. || Cantidad de tiempo preestablecida por la ley para realizar una determinada conducta. || En el proceso, tiempo concedido para comparecer, responder, probar, alegar, consentir, negar o resolver [168].

Pobreza: La pobreza describe un amplio rango de circunstancias asociadas con la necesidad, dificultad al acceso y carencia de recursos. La pobreza es un término comparativo utilizado para describir una situación en la que se encuentra una gran parte de la humanidad y que se percibe como la carencia, escasez o falta de los bienes más elementales como por ejemplo alimentos, vivienda, educación o asistencia sanitaria [169].

Poder Ejecutivo: Entre los que rigen la política de un Estado, el encargado de la ejecución de las leyes. || Administrativamente, el Gobierno y la totalidad de las dependencias de la Administración pública. || El presidente, jefe de Estado o jefe de Gobierno y sus ministros [170].

Poder Legislativo: Entre los que rigen un Estado, el que hace o reforma las leyes. || Asamblea Legislativa o Parlamento. En Costa Rica, la Constitución Política establece, en el Título IX, “El Poder Legislativo”, en el capítulo I, “Organización de la Asamblea Legislativa”, artículo 105. “La potestad de legislar reside en el pueblo, el cual la delega en la Asamblea

Legislativa por medio del sufragio. Tal potestad no podrá ser renunciada ni estar sujeta a limitaciones mediante ningún convenio ni contrato, directa ni indirectamente, salvo por los tratados, conforme a los principios del Derecho Internacional [171].

Poder Judicial: Potestad rectora y coactiva consistente en juzgar y ejecutar lo resuelto. El poder judicial lo ejercen los jueces, juezas, magistrados y magistradas. || Entre los que rigen un Estado, el que conforman los órganos jurisdiccionales encargados de juzgar y resolver en procesos y causas. En Costa Rica, la Constitución Política establece, en el artículo 152: “El Poder Judicial se ejerce por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que establezca la ley”. Y, en el artículo 153: “Corresponde al Poder Judicial, además de las funciones que esta Constitución le señala, conocer de las causas civiles, penales, comerciales, de trabajo y contencioso-administrativas, así como de las otras que establezca la ley, cualquiera que sea su naturaleza y la calidad de las personas que intervengan; resolver definitivamente sobre ellas y ejecutar las resoluciones que pronuncie, con la ayuda de la fuerza pública si fuere necesario [172].

Preaviso: En relaciones laborales, aviso previo que una parte da a la otra de su intención de rescindir el contrato de trabajo que las une. En Costa Rica, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social apunta que el preaviso “es un aviso previo que la persona trabajadora debe dar a la persona empleadora cuando renuncia; o la persona empleadora debe darle a la persona trabajadora cuando lo va a despedir sin tener justa causa para hacerlo. Este derecho solamente se otorga en los contratos por tiempo indefinido” [173].

P

Prestaciones laborales: En Costa Rica, conjunto de derechos laborales que, por lo general ante un despido injustificado, comprenden el aguinaldo, el auxilio de cesantía, el preaviso y el pago por vacaciones no disfrutadas. ‘Prestaciones laborales’, a menudo, se acorta a ‘prestaciones’ [174].

Principio de legalidad: Postulado que prescribe que la acción de un poder público se realice de conformidad con una ley vigente al acaecimiento de los hechos sobre los que actúa [175].

Procedimiento: Método para ejecutar o hacer. || Conjunto sistematizado de trámites [176].

Procedimiento legal: Actuación por trámites o diligencias judiciales, o administrativas. || Conjunto de operaciones, actuaciones y formalidades [177].

Procedimiento de inspección de los centros de trabajo: Es el procedimiento genérico que se utiliza para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, esta fórmula procedimental se aplica en los casos de fueros especiales particulares como el régimen de despido de la trabajadora embarazada, de trabajador adolescente, así como en los casos de denuncias por discriminación, hostigamiento sexual, y hostigamiento laboral. Además, también se utilizará para atender las solicitudes de verificación de las condiciones prevalecientes en un centro de trabajo, a través de la certificación de cumplimiento de los derechos laborales [178].

Prohibición: Impedimento normativo para la ejecución de algo. || Oposición o negativa a que se realice algo. || Imposibilidad de efectuar una acción [179].

Glosario

R

Ratificación: El proceso por el cual el órgano legislativo de un Estado confirma la acción del gobierno en la firma de un tratado; es decir el procedimiento formal por el cual el estado se compromete a un tratado después de su aceptación. Después de la ratificación un estado es parte en el tratado [180].

Recreación: Entretención, diversión. || Actividad destinada a la distracción o a la relajación. || Satisfacción de deseos de descanso, entretenimiento, aventura o socialización [181].

Relación de poder: Vinculo o interacción entre dos o más personas basado en la habilidad o capacidad de injerencia de una de ellas en las acciones de la otra persona [182].

Represalia: Reacción con la que se castiga o se toma venganza ante un determinado hecho que se considera dañoso para sí. En el ámbito laboral es cuando un patrono despide, amenaza, o discrimina contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley [183].

R

Recurso: Acción y efecto de acudir ante autoridad competente con una petición o demanda. || Solicitud o petición motivada que se le hace a un órgano jurisdiccional o administrativo para que dicte una resolución que reemplace a otra que se impugna. || Solicitud o petición escrita. || Utilización de una cosa para la consecución de un objetivo [184].

Resolución: Sentencia de una autoridad judicial. || Fallo, decreto, auto o providencia de una autoridad administrativa o judicial. || Solución de algo. || Acción y efecto de solventar. || Decisión, determinación. || Término de una cosa [185].

Responsabilidad: Concepto fundamental que consiste en la capacidad moral de todo sujeto de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias, en la medida en que su acción u omisión se traduzca en agresión o daño para otro individuo [186].

Restitución: Restablecimiento de garantías o derechos perdidos. || Vuelta de algo al estado que se encontraba. || Retorno de una persona o cosa al lugar de donde salió [187].

Retroactivo: Carácter de la norma, disposición o hecho, presentes o nuevos, que tienen aplicación sobre el pasado. || Condición de una norma actual que posibilita su aplicación a situaciones anteriores a su vigencia. || Modo de la ley o disposición que tiene aplicación extensiva a situaciones o hechos anteriores a su promulgación. || Que tiene eficacia, validez o fuerza sobre lo pasado [188].

Revocar: Dejar sin valor ni efecto alguno una resolución, (remedio) providencia, orden, sentencia, decreto, etc [189].

Glosario

S

Sala: Órgano jurisdiccional que conoce en apelación, revisión o casación, acerca de asuntos determinados. || Conjunto de magistrados que integran un tribunal colegiado, que a su vez tiene atribuida una jurisdicción propia sobre determinadas materias [190].

Salario: Derecho del trabajador consistente en una remuneración por su actividad laboral que le procure bienestar y una existencia digna. || Retribución que el patrono debe pagar a quien trabaja para él, en virtud de un contrato laboral. || Pago sistemático y regular. || Retribución que se percibe a cambio de un servicio prestado con trabajo. || Retribución monetaria, en especie, o en ambas formas, con que se paga al trabajador. || Remuneración o pago que se le hace a quien trabaja por participación, ventas o cobros que el patrono haga. || Suma líquida de la retribución laboral, una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan al trabajador pagar por ley [191].

Salud: Condición física o psíquica presente en un momento determinado. || Estado en que el organismo de un ser vivo funciona normal o equilibradamente. || Ausencia de enfermedad. || Estado de bienestar corpóreo, biológico, psicológico y social de una persona o colectividad [192].

Sanción: Pena o castigo que se impone por la infracción a una norma legal o reglamentaria. || Amonestación, reprensión o reproche que se realiza como reacción a una conducta que se considera inadecuada [193].

Glosario



Seguridad social: Sistema estatal encargado de la atención de necesidades o limitaciones económicas y sanitarias de la población. || Organización y medidas estatales destinadas a la protección contra asuntos devenidos de enfermedad, maternidad, accidentes del trabajo, desempleo, invalidez, vejez y muerte. || Conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra riesgos de concreción individual. || Asistencia médica estatal, general y solidaria. || Sistema de contribución tripartita y obligatoria a cargo del Estado, los patronos y de los trabajadores, el cual busca asegurar contra las contingencias propias, concomitantes o ulteriores del trabajo, mediante la distribución equitativa y proporcional de los costos [194].

Sentencia: Resolución dictada por un juez u órgano judicial o administrativo que resuelve el fondo de un asunto que le es planteado. Normalmente, la sentencia da fin al proceso (este tipo de resoluciones en materia laboral son denominadas “laudos”). Las sentencias tienen carácter obligatorio para las partes involucradas en el proceso y dependerá de la jerarquía del órgano que la emite si es o no posible objetarla ante una instancia superior [195].

Sistema judicial: Término que se refiere específicamente a los tribunales, que son los únicos que forman parte del Poder Judicial [196].



Término: Límite de un plazo. || Lapso que debe transcurrir para crear, consolidar, modificar o extinguir una relación jurídica. || Vencimiento del plazo. || Espacio

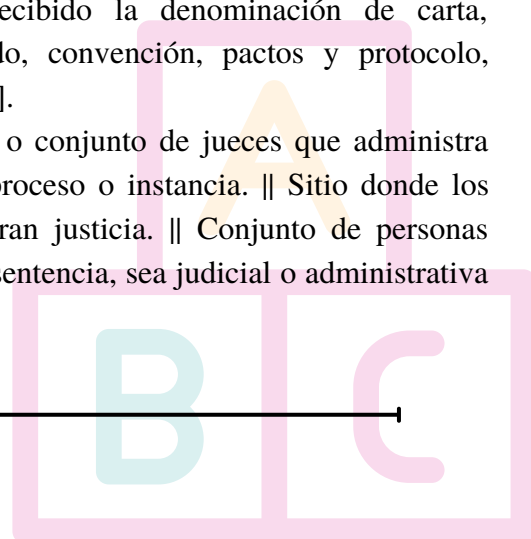
de tiempo otorgado para que se efectúe un trámite judicial [197].

Trabajo remoto: Es el trabajo que se realiza a través del teletrabajo. El teletrabajo consiste en la modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo [198].

Transgresión de derechos: Quebranto, infracción de una norma, prohibición, reglamento o ley que contiene protección de los derechos de las personas [199].

Tratado Internacional: Es una fuente principal del Derecho Internacional y consiste en el acuerdo internacional que celebran dos o más sujetos de Derecho Internacional y que está regido por el Derecho Internacional. Los tratados internacionales también han recibido la denominación de carta, estatuto, acuerdo, convención, pactos y protocolo, entre otros [200].

Tribunal: Juez o conjunto de jueces que administra justicia en un proceso o instancia. || Sitio donde los jueces administran justicia. || Conjunto de personas que dictan una sentencia, sea judicial o administrativa [201].





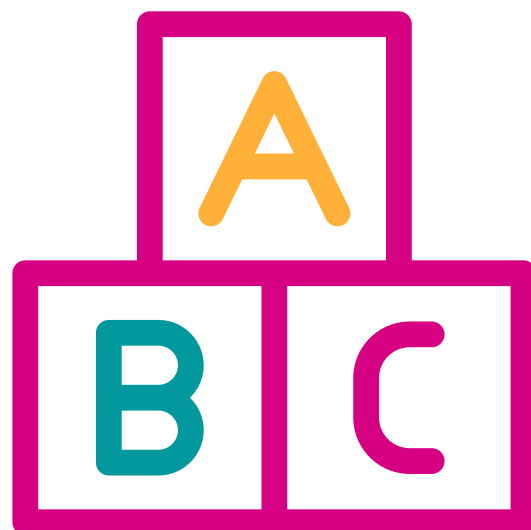
Vacaciones: Derecho al descanso ininterrumpido, con goce de remuneración o pago, por un período establecido de previo [202].

Vida digna: El derecho a que se generen las condiciones materiales necesarias que permitan desarrollar una existencia digna. Entendemos esas condiciones como aquellas que permiten llevar adelante cada plan de vida singular entendido como el aseguramiento de aquello que le permite a cada persona llevar adelante la vida que elija vivir [203].

Violencia: Utilización de la fuerza, física o psíquica, a contrapelo de la voluntad de otra persona, para lograr un fin. || Acción contraria al proceder natural. || Coacción o imposición para conseguir que alguien haga o no haga. || Ejecución forzosa de algo. || Forma brutal o cruel de hacer [204].

Vulnerabilidad: Condición de la persona o cosa que se encuentra en un estado en el que puede ser herida o lesionada, física o moralmente. Se puede determinar la vulnerabilidad por el grado de exposición y fragilidad de la población, sus haberes, las actividades de bienes y servicios o el ambiente, con la limitación de su capacidad para recuperarse del percance o daño cierto [205].

Vulneración de derechos: La acción o el efecto de dañar o perjudicar un derecho humano reconocido por los Estados en instrumentos de protección de derechos humanos [206].



Referencias

- ·57, 58, 59, 60, 61,62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72,73, 74, 75,76,77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85,86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 105, 106, 107, 108, 110, 113, 115, 116, 118, 121, 122, 123, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 162, 184, 187, 190, 197 : Glosario de Términos y de Conceptos Jurídicos o Relativos al Poder Judicial, extraído de <https://www.poderjudicial.pr/documentos/orientacion/glosario.pdf>
- ·95: Corte Nacional de Derechos Humanos de México, 2022 <https://acortar.link/uRfKUN>
- ·96:Cannesa, Montejó, 2008, link <https://acortar.link/kHpD9O>
- ·97: Alejandro Trejos G. Conozca por qué los derechos laborales son irrenunciables: San José, Costa: Asociado, BDS Asesores Jurídicos, 2006.
- ·103:Diccionario de la Real Academia Española, 2022, <https://dle.rae.es/disentir>
- ·109: Sánchez Agesta, <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/estado/estado.htm>
- ·111: Enciclopedia Jurídica, “Estado de Necesidad”, 2020, link <https://acortar.link/y7pets>
- ·112: Juan C. Méndez, “Los Estados de Excepción en el Ordenamiento Jurídico Costarricense”, Revista de Relaciones Internacionales #87.1, Universidad Nacional de Costa Rica, 2014. <https://acortar.link/zwuZ5k>
- ·117: Guillermo Cabanellas, Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, <https://acortar.link/MvYbSv>
- ·119: Centro de Información Jurídica en Línea, “Flexibilización de la jornada laboral”, (s.f.), CIJUL, consultado 25 febrero, 2021, <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=NTQW>
- ·120: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Reforma Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo”, Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2014, <https://acortar.link/pptCfn>
- ·124: Mario de la Cueva, “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, 2008 <https://www.corteidh.or.cr/tablas/32962.pdf>
- ·161, 180: Council of Europe. Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes, 2022, <https://www.coe.int/es/web/compass/glossary>
- ·157, 158, 159, 160, 163, 164, 166, 167, 168, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 179, 181, 183, 185, 186, 188, 189, 191, 192, 193, 194, 195, 198, 202, 203, 205, 206: Diccionario usual del Poder Judicial de Costa Rica, 2022, <https://diccionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario>
- ·165: Asamblea Legislativa, “Ley No. 9832, Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional; 21 de marzo 2020”, La Gaceta, No. 59 (23 marzo, 2020). Consultado 13 de abril, 2022, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=90789
- ·169: Glosario sobre derechos humanos y no discriminación. <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/923/1/CONAPRED-020.pdf>
- ·178: MTSS. Dirección Nacional de Inspección del Trabajo Manual de Procedimientos de la Inspección General de Trabajo de Costa Rica. <https://acortar.link/sbXR45>
- ·182: Creación propia.
- ·196, 201: Glosario de términos básicos sobre derechos humanos. Alejandro Anaya Muñoz, Juan Carlos Arjona Estévez, Ximena Medellín Urquiaga, Lucía Montiel Romero, Ivett Navarro Ramírez, Marcela Talamás Salazar, María José Veramendi Villa. Universidad Iberoamericana, México, D. F, 2006, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/24425.pdf>
- ·199: Asamblea Legislativa. “Ley para regular el teletrabajo, No. 9738”. Consultado el 13 de abril, 2022, <https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/9738.pdf>
- ·200: Creación propia.
- ·204: Derecho a condiciones de existencia digna y situación de vulnerabilidad en la jurisprudencia de la corte interamericana, Mary Beloff y Laura Clérico <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r18760.pdf>



Cuerpos Normativos

Constitución Política de
Costa Rica

Código de Trabajo de
Costa Rica

Pacto Internacional de
Derechos Económicos,
Sociales y Culturales

Convención sobre los
Derechos de las Personas
con Discapacidad

Convenio Número 169 de
la OIT

Declaración Universal de
Derechos Humanos

Ley Integral para la
Persona Adulta Mayor

Convencion sobre la
eliminacion de todas las
formas de Discriminacion
contra la Mujer

El Aguinaldo en la
Empresa Privada

Ley de Igualdad de
Oportunidades para las
Personas con
Discapacidad

C087 - Convenio sobre la
Libertad Sindical y la
Protección del Derecho
de Sindicación.

Convención
Interamericana sobre la
Protección de los
Derechos Humanos de
las Personas Mayores