

¡Reconozcamos nuestros derechos laborales!





Publicado por: FUNPADEM

Elaborado por: Esteban Calvo Rodríguez
Coralía Chamorro Calvo



¡Reconozcamos nuestros derechos laborales!

●

MANUAL DE
AUTOAPRENDIZAJE
PARA PERSONAS
FACILITADORAS
JUDICIALES



CONTENIDO



1

EL CARÁCTER FUNDAMENTAL DE LOS DERECHOS LABORALES Y SUS PRINCIPIOS

2

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Siglas	9
Presentación	10
Introducción	11

MÓDULO 1. **EL CARÁCTER FUNDAMENTAL DE LOS DERECHOS LABORALES Y SUS PRINCIPIOS**

13

• Generalidades	14
• Principios del Derecho Laboral	15
- Principio protector:	15
1. Regla in dubio pro operario	15
2. Regla de la norma más favorable	15
3. Regla de la condición más beneficiosa	15
- Principio de continuidad de la relación laboral	15
- Principio de supremacía de la realidad	15
- Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales	15
- Principio de buena fe	15
- Principio de razonabilidad	16
- Principio de igualdad y no discriminación	16

MÓDULO 2. **DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

17

• Relación laboral	18
• Sujetos o personas de la relación laboral	18
- Persona Trabajadora	18
- Patrono o Persona Empleadora	18
- Representante patronal	19
- Intermediario laboral	19
• Elementos de la relación laboral	19
1. Prestación personal del servicio	19
2. Subordinación de la persona trabajadora y autoridad de la persona empleadora	19
3. Retribución salarial	20

3

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

MÓDULO 3.	
DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	22
• El contrato de trabajo	23
• Tipos de contrato de trabajo	24
1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido	24
2. Contrato de trabajo por tiempo definido	24
3. Contrato de trabajo por obra o a destajo	24
4. Contratos especiales	26
a. Del trabajo de las mujeres	26
b. Del trabajo de las personas menores de edad	28

4

DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO

MÓDULO 4.	
DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO	30
• El salario	31
- Salario en dinero	31
- Salario en especie	31
• Salario mínimo y medidas que lo protegen	32
- Medidas de protección al salario	33
1. Irrenunciabilidad	33
2. Limitaciones en las deducciones obligatorias o voluntarias del salario	33

5

DEL TIEMPO DE TRABAJO

MÓDULO 5.	
DEL TIEMPO DE TRABAJO	37
• Jornada laboral y tipos de jornada	38
• El horario en la jornada de trabajo	38
• Tiempos de descanso en la jornada laboral	39
• Días feriados y asuetos	40
• Concepto de día feriado, diferencia con el sueto	40
• Feriados de pago obligatorio y feriados de pago no obligatorio	40
• Vacaciones	42

6

DE LA PROTECCIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO

MÓDULO 6.	
DE LA PROTECCIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO	45



7

SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO Y LOS FUEROS DE PROTECCIÓN

MÓDULO 7.

SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO Y LOS FUEROS DE PROTECCIÓN

- | | |
|---|----|
| | 51 |
| • La prohibición de discriminar en el trabajo | 52 |
| • Fueros de protección especial | 53 |
| - Fuero sindical | 53 |
| - Fuero de protección para la trabajadora en estado de embarazo o período de lactancia | 55 |
| - Fuero a favor de la persona trabajadora menor de edad | 55 |
| - Fuero a favor de las personas que denuncian acoso sexual | 55 |
| - Fuero a favor de las personas que participan en un conflicto colectivo de carácter económico social | 55 |

8

DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

MÓDULO 8.

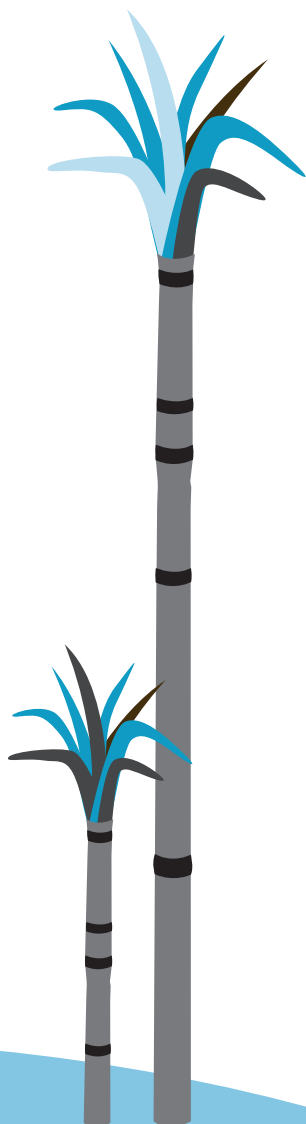
DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

- | | |
|---|----|
| | 57 |
| • Libertad sindical | 58 |
| • Tipos de organización de personas trabajadoras | 58 |
| • Negociación colectiva | 59 |
| - Convenciones colectivas | 59 |
| • La huelga | 59 |
| - Requisitos para ejercer la huelga | 60 |
| - La determinación del apoyo mínimo | 60 |
| - Efectos de la huelga | 60 |
| • Algunas prácticas laborales desleales de carácter antisindical | 61 |
| • De las medidas de protección a la libertad sindical: prohibición de las prácticas laborales desleales | 62 |



9

DEL CONFLICTO LABORAL Y SUS MEDIOS DE SOLUCIÓN



MÓDULO 9. DEL CONFLICTO LABORAL Y SUS MEDIOS DE SOLUCIÓN

	64
• De los tipos de conflicto	64
• Mecanismos de Solución del Conflicto Laboral	66
- Los medios de solución alterna	66
1. La conciliación	67
2. El arbitraje	67
3. El arreglo directo	67
4. El procedimiento para el conflicto colectivo de carácter económico social	67
- La solución judicial: Jurisdicción del Trabajo	69
1. Procesos cautelares y anticipados	69
a. El embargo preventivo	69
b. El arraigo	69
c. La suspensión del acto de despido	69
2. El Proceso Ordinario	69
2.1 Etapas del proceso ordinario(mayor cuantía)	71
2.2 El proceso ordinario de menor cuantía (menor monto)	72
3. Proceso para la protección de fueros especiales y tutela del debido proceso (también conocido como Amparo Laboral)	72
4. Proceso para la distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas	74
5. Proceso para la restitución de las personas trabajadoras que sufrieron riesgos de trabajo y reinstalación de origen legal	75

Siglas

C.Pol.: Constitución Política.
Conamaj: Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia.
CT: Código de Trabajo.
DNI: Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.
FUNPADEM: Fundación para la Paz y la Democracia.
INAMU: Instituto Nacional de la Mujer.
INS: Instituto Nacional de Seguros.

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
PANI: Patronato Nacional de la Infancia.
RPL: Reforma Procesal Laboral.
SNFJ: Servicio Nacional de Facilitadoras y Facilitadores Judiciales.
USDOL: Departamento de Trabajo del Gobierno de los Estados Unidos (por sus siglas en inglés United States Department of Labor).

PRESENTACIÓN

El presente Manual de formación en derechos laborales con enfoque de derechos humanos para personas facilitadoras judiciales en Costa Rica es un instrumento de educación legal que le permite a las personas interesadas adquirir conocimientos en temas de derechos laborales y a su vez, replicarlos en las comunidades.

Este esfuerzo se enmarca en el proyecto “Implementando una cultura de cumplimiento laboral en el sector agroexportador de Costa Rica”¹, cuya ejecución es liderada por FUNPADEM, en asociación con Partners of the Americas (Compañeros de las Américas), y financiado por el Departamento de Trabajo del Gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica (USDOL).

Este proyecto tiene por contrapartes al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), al Poder Judicial, y a un aglomerado de organizaciones de personas trabajadoras de distinta índole.

FUNPADEM ejecuta las acciones dirigidas al componente del Poder Judicial donde se incluyen aquellas focalizadas a la judicatura de la materia laboral y Sala Segunda, profesionales en Derecho dedicados a la Asisten-

cia Social de la Unidad Laboral de la Defensa Pública y personas facilitadoras judiciales del Servicio Nacional de Facilitadoras y Facilitadores Judiciales Luis Paulino Mora Mora (SNFJ) bajo la coordinación de la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia (Conamaj).

Las personas facilitadoras judiciales son el primer punto de contacto que tienen las personas trabajadoras con el sistema judicial costarricense, en las localidades rurales en donde está presente este servicio, siendo un puente directo entre las comunidades y el Poder Judicial.

A este grupo de voluntarias y voluntarios es a quienes se dirige el presente manual, sin menoscabo de que pueda ser utilizado por otras personas que trabajan en incidencia comunitaria, en apoyo a la labor solidaria que realizan en las comunidades para que todas las personas:

**¡RECONOZCAMOS
NUESTROS
DERECHOS
LABORALES!**



Román Solís Zelaya
Presidente Conamaj

Carlos Rivera Bianchini
Presidente FUNPADEM

¹Para conocer más sobre este proyecto visite el sitio web de FUNPADEM, pestaña “Proyectos”.

La calidad de vida laboral permite a las personas satisfacer sus necesidades básicas y familiares mediante el ejercicio del derecho humano y constitucional a realizar trabajo digno: formal y remunerado. De hecho, el trabajo no solo representa una actividad económica de beneficio social, sino que también constituye un espacio de desarrollo individual en el que las personas trabajadoras aplican sus habilidades y conocimientos a cambio de un pago o remuneración. En consecuencia, podemos afirmar que la importancia del trabajo en la vida económica, política y social introduce la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permiten regular las relaciones de trabajo.

En Costa Rica, la protección a los derechos del trabajo está contemplada en el Título sobre Derechos y Garantías Sociales de la Constitución Política, donde se protegen derechos como el salario mínimo, tipos de jornada, días de descanso, vacaciones, actividad sindical, indemnización por despido sin justa causa, asociación solidaria, medidas de seguridad, capacitación y protección de personas trabajadoras, prohibición de trato discriminatorio e igualdad de condiciones, protección especial a las mujeres y a personas menores de edad en su trabajo, establecimiento de seguro social y por riesgos del trabajo, y el establecimiento de una "jurisdicción de trabajo"² dependiente del Poder Judicial. Con la reciente Ley de Reforma Procesal Laboral (Ley 9343), a partir del 2016 se introdujeron importantes modificaciones al Código de Trabajo costarricense

²La "jurisdicción de trabajo" es el ámbito de la administración de justicia que conoce y resuelve los conflictos laborales. Está conformada por todos los juzgados y tribunales de trabajo más la Sala Segunda que es el máximo órgano de la jurisdicción laboral.

INTRODUCCIÓN

en el ámbito de los derechos laborales individuales y colectivos, así como en el ámbito de acceso a la justicia.

El presente "Manual de autoaprendizaje para personas facilitadoras judiciales sobre Derechos Laborales" plantea aquellos aspectos importantes que propicien el aprendizaje autorregulado de las personas facilitadoras judiciales. Se trata entonces, de familiarizar a las personas facilitadoras judiciales con el Código Laboral vigente, puesto que este constituye su fuente de consulta primaria. Este manual tiene la intención de generar una cultura de cumplimiento laboral y que:

**¡RECONOZCAMOS
NUESTROS DERECHOS
LABORALES!**

Con un enfoque de género y teniendo en consideración aspectos de interés para los grupos del sector agrícola que se estiman son los más vulnerados en el ámbito laboral, este "Manual de autoaprendizaje sobre Derechos Laborales" se desarrolla a lo largo de nueve Módulos de Aprendizaje; los cuales cuentan con una sección final para el refuerzo de contenidos mediante ejercicios de autoevaluación, cuyas respuestas pueden ser verificadas en ese mismo espacio.

Cada Módulo de Aprendizaje explora una temática específica de los Derechos del Trabajo, según se describe a continuación:

**¡Reconozcamos
nuestros
derechos
laborales!**



CONTENIDOS DE CADA MÓDULO

INTRODUCCIÓN

**MÓDULO 1.
DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL DERECHO LABORAL:** generalidades sobre la importancia del trabajo como derecho humano; y orientaciones básicas que deben tenerse presentes a la hora de crear, interpretar y aplicar las leyes laborales.

**MÓDULO 2.
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:** concepto de relación laboral, personas que participan en este tipo de relación y elementos básicos de la relación de trabajo.

**MÓDULO 3.
DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:** concepto, contratos individuales, tipos de contrato de trabajo (por tiempo indefinido, por tiempo definido, por obra o a destajo; contratos especiales relativos al trabajo de las mujeres y contratos de trabajo con menores de edad).

**MÓDULO 4.
DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO:** concepto de salario, medios de retribución y modos de pago, salario mínimo y medidas que lo protegen.

**MÓDULO 5.
DEL TIEMPO DE TRABAJO:** concepto de jornada laboral y tipos de jornada, concepto de horario en la jornada de trabajo, tiempos de descanso, diferencia entre días feriados y días asuetos, y vacaciones.

**MÓDULO 6.
DE LA PROTECCIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO:** seguridad ocupacional y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, riesgos de trabajo y enfermedad en el trabajo.

**MÓDULO 7.
SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO Y LOS FUEROS DE PROTECCIÓN.** En este módulo se ve la regulación en materia de discriminación laboral y lo relativo a los fueros laborales.

**MÓDULO 8.
DE LOS DERECHOS COLECTIVOS:** libertad sindical, contratos y convenciones colectivas, tipos de organización de trabajadores y trabajadoras, huelga y prácticas laborales desleales.

**MÓDULO 9.
DEL CONFLICTO LABORAL Y SUS MEDIOS DE SOLUCIÓN.** En este último módulo se estudian los distintos tipos de conflicto laboral y sus medios de solución, tanto alternativos como judiciales.



MÓDULO

1.

**EL CARÁCTER
FUNDAMENTAL
DE LOS DERECHOS
LABORALES
Y SUS PRINCIPIOS**

Generalidades

Los derechos fundamentales son aquellos derechos que tiene toda persona, por el hecho mismo de ser un ser humano, y que se encuentran reconocidos y garantizados sin distinción para nadie. Las personas trabajadoras tienen derechos fundamentales relacionados con el trabajo.

Estos derechos laborales los encontramos en la Constitución Política que es la ley de mayor rango en el ordenamiento jurídico nacional.

El derecho a tener trabajo, que este sea un trabajo decente y que garantice la vida digna a las personas trabajadoras, es uno de los derechos fundamentales que reconoce nuestra Constitución Política (artículo 56 C.Pol.).

El “trabajo decente” se refiere a la oportunidad de tener un empleo con salario justo, con condiciones seguras en el lugar de trabajo y con protección social para las familias; así como también mejores oportunidades de desarrollo personal e integración social, en condiciones de igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres.

Para garantizar el derecho al trabajo decente nuestra Constitución Política contempla otros derechos laborales, como lo son:

Tabla 1:
Derechos de las personas trabajadoras.

Derechos de las personas trabajadoras:	Artículo de la Constitución Política que lo protege:
Derecho a un salario mínimo e igualdad salarial.	Artículo 57
Derecho a una jornada laboral máxima y al pago del tiempo extraordinario, también llamadas horas extra.	Artículo 58
Derecho al descanso y derecho a vacaciones pagadas.	Artículo 59
Derecho a sindicalizarnos libremente.	Artículo 60
Derecho a manifestarnos mediante huelga.	Artículo 61
Derecho a la negociación colectiva.	Artículo 62
Derecho a la indemnización por despido sin justa causa.	Artículo 63
Derecho a la higiene y seguridad en el trabajo, es decir a la salud ocupacional.	Artículo 66
Derecho a la seguridad social.	Artículo 73
Derecho al principio de irrenunciabilidad.	Artículo 74

Fuente: Elaboración propia con base en la Constitución Política de Costa Rica (FUNPADEM, 2020).

Con la promulgación del Código de Trabajo en 1943, se les da una mayor importancia a los derechos laborales, ya que este código regula, de manera más puntual, todo lo que tiene que ver con la relación de trabajo, donde se incluyen los derechos y obligaciones que tienen patronos y personas trabajadoras.

Es importante tener en cuenta que la regulación legal de los derechos laborales se rige por principios especiales que buscan proteger los intereses de las personas trabajadoras.

Principios del Derecho Laboral

Los principios del derecho laboral se refieren a la manera en que debe ser aplicada o interpretada la ley y, al mismo tiempo, son la fuente de inspiración que se utiliza cuando se quieren crear nuevas normas.

- 1 Protección (in dubio pro operario, norma más favorable, condición más beneficiosa)
- 2 Continuidad
- 3 Supremacía de la realidad
- 4 Derechos no renunciables
- 5 Buena fe
- 6 Razonabilidad
- 7 Igualdad y no discriminación

1. Principio protector:

Este principio establece un amparo o una protección especial para la persona trabajadora que se considera la parte más débil de la relación laboral (artículos 17 y 422 CT). La protección especial para la persona trabajadora tiene tres reglas:

a. Regla in dubio pro operario³:

Esta regla implica que de haber duda en la interpretación de una norma laboral, siempre debe ser a favor de los intereses de las personas trabajadoras; es decir que ante la duda se debe favorecer a la persona trabajadora.

b. Regla de la norma más favorable:

En caso de que exista más de una norma aplicable a un caso en particular, debe elegirse aquella que sea la más favorable a la persona trabajadora.

c. Regla de la condición más beneficiosa:

Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma no puede desmejorar las condiciones laborales que ya tiene la persona trabajadora.

2. Principio de continuidad de la relación laboral:

Este principio busca proteger la estabilidad de las personas en el trabajo, de manera que se asegure la mayor duración posible de la relación laboral, protegiéndola de rupturas e interrupciones.

3. Principio de supremacía de la realidad:

En caso de duda o contradicción entre lo que dice un documento o un contrato laboral y lo que realmente ocurre en la práctica, siempre prevalecerá lo que esté pasando. Es decir que, si existe un contrato o acuerdo donde se establezcan unas condiciones, pero en la práctica se dan otras, siempre se debe tomar en cuenta lo que pase en la realidad y no lo que dice el contrato.

4. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales:

Legalmente está prohibido renunciar voluntariamente a los derechos laborales como el salario, aguinaldo y vacaciones.

5. Principio de buena fe:

Conducta y actitud de trato respetuoso, honradez y confianza que debe existir dentro de la relación laboral tanto para el ejercicio de los derechos como para el cumplimiento de los deberes.

³Muchas expresiones del derecho vienen de latín y las llamamos "latinajos".

6. Principio de razonabilidad:

En casos en donde la persona empleadora deba sancionar a la persona trabajadora, la medida correctiva deberá ser razonable y proporcional a la falta cometida.

7. Principio de igualdad y no discriminación:

Este principio está establecido en el artículo 33 de la Constitución Política, y se refiere a que todas las personas que están en igualdad de condiciones y habilidades tienen el mismo reconocimiento legal para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes, esto significa que todas las personas somos iguales ante la ley y tenemos los mismos derechos laborales por la sola condición de ser una persona trabajadora como tal.

El principio de igualdad y el principio de no discriminación van juntos, ya que ambos prohíben toda diferencia, preferencia o exclusión subjetiva o irracional contra otras personas por motivos de: sexo, nacionalidad, edad, condición socioeconómica, religión, orientación sexual o identidad de género, etnia, entre otros.

Los principios de igualdad y de no discriminación prohíben un trato diferenciado en las condiciones de empleo con la intención consciente de eliminar las oportunidades a una persona o grupo de personas específicas.



EJERCICIOS

DE AUTOEVALUACIÓN DEL MÓDULO 1:

EL CARÁCTER FUNDAMENTAL DE LOS DERECHOS LABORALES Y SUS PRINCIPIOS

A continuación, encontrará una lista de principios y al lado los derechos que protegen. Enlace mediante una línea cada principio con el derecho que protege según aparece en el ejemplo en celeste.

- | | | | |
|---|--------------------------------|----|--|
| 1 | Principio de Buena Fe | a. | Prohibición de renunciar a los derechos laborales |
| 2 | Principio de Contrato realidad | b. | Estabilidad laboral para la persona trabajadora. |
| 3 | Principio Protector | c. | Trato respetuoso, honrado y confiable necesario en la relación laboral. |
| 4 | Principio de Irrenunciabilidad | d. | Prohíbe un trato diferenciado no razonable en las condiciones de trabajo. |
| 5 | Principio de Igualdad | e. | Reglas protectoras: in dubio pro operario, norma más favorable, condición más beneficiosa. |
| 6 | Principio de Continuidad | f. | La persona empleadora debe aplicar medidas correctivas razonables y proporcionales a la falta cometida por la persona trabajadora. |
| 7 | Principio de Proporcionalidad | g. | Situación y condición real de trabajo: realidad de la relación laboral. |

Respuestas:

1 es C, 2 es G, 3 es E, 4 es A, 5 es D, 6 es B y 7 es F.

MÓDULO **2.**

**DE LAS
RELACIONES
DE TRABAJO**

Relación laboral

La relación laboral es la que se establece entre una persona denominada trabajador o trabajadora que se compromete personal y voluntariamente a realizar un trabajo a otra persona denominada empleador, empleadora o patrono, a cambio de una retribución o pago de salario.

Toda relación laboral entre Patrono y Trabajador surge con un **contrato de trabajo**⁴ que puede ser verbal o escrito.

Tabla 2: Tipos de Contrato de Trabajo.

Tipos de Contrato de Trabajo

Descripción

Verbal:

El patrono y el trabajador acuerdan establecer una relación de trabajo, pero no la formalizan por escrito.

Escrito:

El patrono y el trabajador acuerdan establecer una relación de trabajo y firman un documento en el cual se deja constancia de los términos y condiciones bajo las cuales se realizará el trabajo. Esta es la forma más recomendada, como dicen: "papelitos hablan".

Fuente: Elaboración propia (FUNPADEM, 2020).

Sujetos o personas de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son dos: el "Trabajador" o persona trabajadora que es quien presta el servicio o realiza el trabajo, y el "Patrono" o la persona empleadora que es quien recibe y paga por ese servicio o trabajo.

Trabajador

El Código de Trabajo define al trabajador del siguiente modo:

Artículo 4º. -Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

El trabajador será siempre una persona, a eso se le llama "persona física" porque tiene que realizar el trabajo personalmente.

Patrono

El Código de Trabajo define al Patrono de la siguiente manera:

Artículo 2º. -Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

El patrono puede ser una persona física o puede ser una persona jurídica (empresa u otro tipo de organización). La persona empleadora es quien contrata o recibe los servicios de una o varias personas trabajadoras, bajo su dirección y mando (artículo 2 CT), a cambio de una remuneración (artículo 162 CT).



Importante:

Se entiende por **Persona Física** toda persona, hombre o mujer, con derechos y obligaciones, que actúa de manera personal. Las **Personas Jurídicas** son una creación de la ley, son organizaciones como empresas, asociaciones y otras, que también tienen derechos y obligaciones pero que actúan a través de personas físicas que son quienes las representan.

⁴Existen otros tipos de contrato de trabajo, refiérase al Módulo 3 para conocerlos todos.



Representante patronal

El Código de Trabajo define al representante patronal así:

Son “representantes de los patronos” aquellas personas que ejercen cargos de “directores, gerentes, administradores, capitanes de barco”, capataces, y en general personas que, a nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración a nombre del patrono (artículo 5º CT).

El representante patronal no forma parte de la relación laboral, pero sí interviene en ella a nombre de la persona empleadora.

Intermediario laboral

La relación laboral inicia con el vínculo de trabajo que se crea entre patrono y trabajador, pero ese vínculo también puede originarse con la intervención de un “intermediario” que contrata a personas para que trabajen para otra tal y como lo establece el Código de Trabajo.

Actúa como intermediario aquella persona que contrata los servicios de una o más personas para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono (artículo 3 CT).

¿Quiénes son las partes en una relación laboral?

Sujetos de la relación laboral:

- **Persona trabajadora** (trabajador, trabajadora)
- **Persona empleadora** (empleador, empleadora, “patrono”).

El Código de Trabajo denomina “Trabajador” a la persona trabajadora y “Patrono” a la persona empleadora; y toda relación laboral entre Patrono y Trabajador surge con un contrato de trabajo que puede ser “expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”.

Elementos de la relación laboral

La relación laboral está determinada por una serie de elementos que la caracterizan y la diferencian de otras formas de trabajo.

Estos elementos son los siguientes:

1. Prestación personal del servicio

La relación laboral se caracteriza por ser de carácter personalísimo. Esto quiere decir que es la propia persona trabajadora la que debe realizar la obra o las tareas para las cuales fue contratada, y no mediante otras personas.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 137 CT: Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas. En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

2. Subordinación de la persona trabajadora y autoridad de la persona empleadora

Decir que la persona trabajadora se encuentra en un estado de subordinación que la obliga al acatamiento de las órdenes de la persona empleadora, equivale a decir que tiene un deber de obediencia con el patrono. El empleador tiene un poder de

mando y dirección para dar instrucciones sobre el modo, tiempo y lugar de trabajo, así como para sancionar por faltas disciplinarias cometidas por la persona trabajadora. El poder de dirección está limitado por la ley y la buena fe, es decir, no se puede imponer que la persona trabajadora realice trabajos denigrantes o contrarios a la dignidad humana ni a la ley, además no permite modificar las condiciones principales del contrato de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora.



El cambio de condiciones del contrato escrito y verbal sólo aplica en beneficio de la persona trabajadora, de lo contrario se considerará una variación abusiva del derecho (en latín: ius variandi abusivo).

3. Retribución salarial

En la relación laboral, la persona trabajadora recibe a cambio de la prestación de sus servicios un salario que puede ser en dinero, en especie u otras formas, el cual se le paga de manera periódica.



Artículo 162 CT: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

Ilustración 1: Formas en las que el trabajo puede ser remunerado.



Fuente: Elaboración propia (FUNPADEM, 2020).

EJERCICIOS

DE AUTOEVALUACIÓN DEL MÓDULO 2:

LAS RELACIONES DE TRABAJO



Indique si las siguientes afirmaciones son ciertas o falsas, marcando con una "X" la respuesta correcta en la casilla correspondiente a Cierto o a Falso. Verifique sus respuestas.

1. El salario es un pago que recibe la persona trabajadora a cambio de la labor que realiza.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

2. En una relación de trabajo, la persona trabajadora responde a la dirección, mando y disciplina de la persona empleadora.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

3. En toda relación laboral se presume la existencia de un contrato de trabajo.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

4. En todo contrato de trabajo la persona empleadora ofrece un salario a cambio de que bajo su dirección la persona trabajadora realice una obra o preste un servicio en un lugar y durante un tiempo determinado.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

5. El contrato laboral siempre se produce entre individuos o personas físicas: el patrono (persona empleadora) o un intermediario (representante del patrono), y el trabajador (persona trabajadora).

_____ **Cierto** _____ **Falso**

1. **R/Cierto.**

En la relación laboral, la persona trabajadora, recibe a cambio de la prestación de sus servicios, un salario que puede ser en moneda, en especie u otras formas, el cual se le paga de manera periódica. (artículo 163 y 164 del CT).

2. **R/Cierto.**

En virtud del contrato de trabajo, la persona trabajadora asume un estado de subordinación al poder de mando y dirección de la empleadora para dar instrucciones sobre el modo, tiempo y lugar en que recibirá la obra o los servicios; y este poder de dirección incluye la posibilidad de sancionar a la persona trabajadora por las faltas disciplinarias cometidas durante la jornada laboral.

3. **R/Cierto.**

La relación laboral entre Patrono y Trabajador surge con un contrato de trabajo que puede ser "expreso o implícito, verbal o escrito,

individual o colectivo". (artículo 4 CT).

4. **R/Cierto.**

El contrato laboral es un acuerdo entre la persona trabajadora y la empleadora sobre las condiciones de salario, tiempo y espacio en que se deben cumplir ciertas obras o que se deben brindar determinados servicios a favor de la empleadora. (artículo 18 CT).

5. **R/Falso.**

El contrato laboral es un vínculo entre la persona trabajadora y la persona empleadora. La persona empleadora puede ser una persona física o puede ser una empresa (Persona Jurídica). Cuando la persona empleadora es una empresa actúa a través de una persona intermediaria o representante que contrata en nombre de la empresa.

MÓDULO **3.**

**DE LOS
CONTRATOS
DE TRABAJO**

Las relaciones de trabajo se pueden dar a través de diferentes tipos de contrato de trabajo, según sea el tipo de labores, la naturaleza de la obra o la duración del servicio u obra a realizar.

El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es lo que inicia la relación laboral por el que se vinculan las personas empleadoras y las trabajadoras. Por ello en toda relación laboral se presume la existencia de un contrato de trabajo por el que ambas partes se obligan a cumplir determinadas obligaciones. Por mandato de ley, en todo contrato de trabajo se encuentran incluidos los derechos mínimos que se establecen en la legislación laboral.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 19 CT: El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se derivan según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.

En los contratos de trabajos agrícolas por precio diario, el patrono, en las épocas de recolección de cosechas, está autorizado a dedicar al trabajador a las tareas de recolección, retribuyéndole su esfuerzo a destajo con el precio corriente que se paga por esa la-

bor. En tal caso, corren para el trabajador todos los términos que le favorecen, pues el contrato de trabajo no se interrumpe.

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, pero su contenido se demuestra con el documento respectivo. La obligación de redactar el documento del contrato es del patrono y si este no lo hace asume las consecuencias de no tenerlo.

El contrato escrito deberá indicar: nombre completo, edad, sexo, estado civil y domicilio de las personas que firmarán el contrato, el número de sus cédulas de identidad, residencia de la persona trabajadora y lugar donde debe realizarse el trabajo, duración del contrato, el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse, así como el salario.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 24 CT: El contrato escrito de trabajo contendrá:

a. Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes; **b.** El número de sus cédulas de identidad, si estuvieren obligados a portarlas; **c.** La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se

le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente; **d.** La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado; **e.** El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste; **f.** El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar del pago. En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo; **g.** El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra; **h.** Las demás estipulaciones en que convengan las partes; **i.** El lugar y fecha de la celebración del contrato, y **j.** Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo. El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

En el contrato de trabajo la persona trabajadora se obliga a prestar a la persona empleadora sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en ésta última, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

**¡Atención!
El Código de Trabajo
dice que:**

Artículo 18 CT: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél 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 en 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.

Tipos de contrato de trabajo

1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido

Es aquel contrato que no está sujeto a un plazo de terminación o fecha de vencimiento, por lo que su existencia se prolonga de manera indefi-

nida. Es decir, los servicios u obras, que la persona trabajadora realiza de manera permanente y continua y no están sujetas a un plazo determinado.

2. Contrato de trabajo por tiempo definido

Los contratos por tiempo definido o a plazo fijo como también se les llama, se dan para realizar servicios o tareas que por su naturaleza tienen fecha de finalización cierta y por ende el plazo del contrato queda previamente establecido.

Algunos ejemplos de este tipo de contrato los encontramos en casos en que se contrata a una persona para cubrir permisos, vacaciones o licencias de otra persona trabajadora.

3. Contrato de trabajo por obra

Los contratos por obra, se realizan para que la persona trabajadora ejecute o concrete alguna obra material específica, tras lo cual termina la relación laboral.

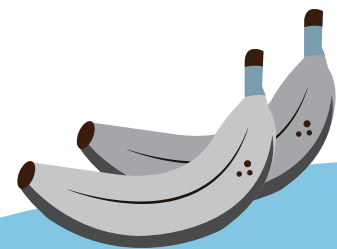
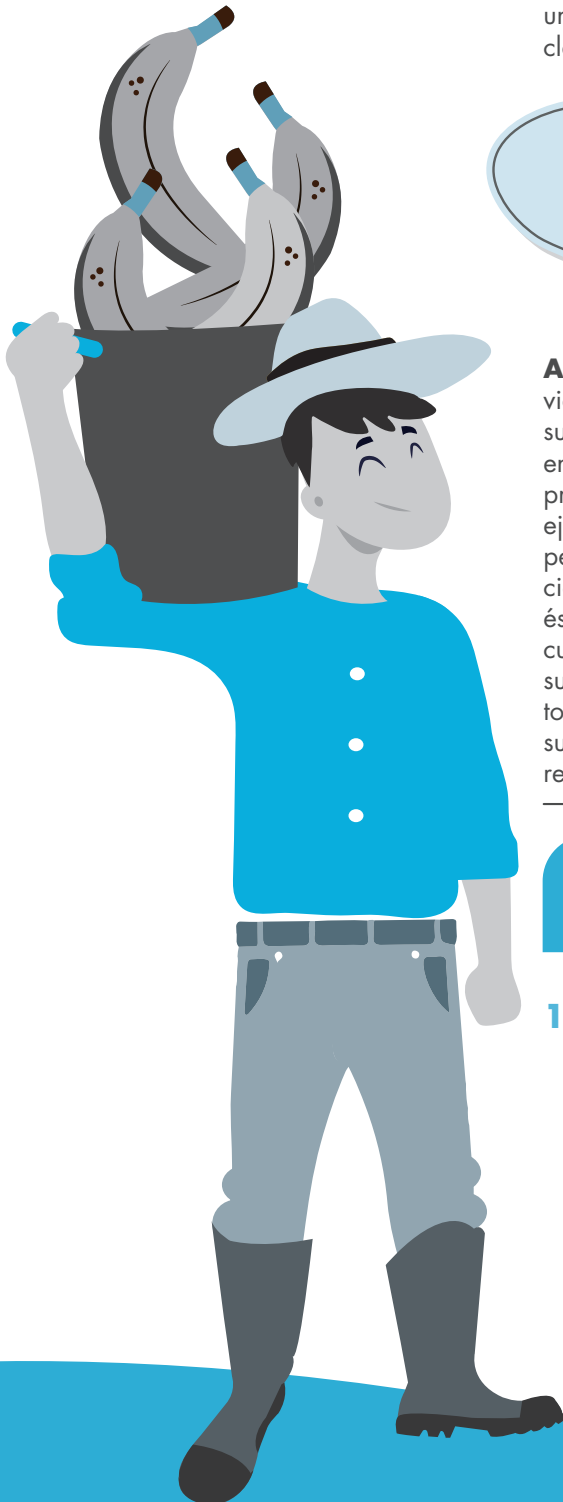


Tabla 3: Tipos de Contrato de Trabajo.

Tipos de contrato de trabajo		Descripción
Verbal		De estos tipos de trabajo ya hablamos en el Módulo 2, podés repasarlos en la página 18.
Escrito		
¡OJO! el contrato de trabajo también puede ser:		
Por las partes	Colectivo	El patrono contrata con un sindicato, a través de un solo contrato, a un grupo de personas trabajadoras.
	Individual	El patrono contrata a una sola persona para que haga determinado trabajo. Puede haber varias personas haciendo el mismo trabajo, pero cada una tiene su propio contrato.
Por tiempo	Por tiempo indefinido	El contrato NO tiene una fecha de finalización, se deja abierto.
	Por tiempo definido	El contrato tiene una fecha de finalización ya definida.
Por la forma de Ejecución	Por obra	El contrato es por la realización de determinada tarea, una vez finalizada el contrato termina. Ejemplo: Juan es contrato en una finca para hacer las cercas del terreno de cultivo.
	De fijo, discontinuo o temporal	<p>El contrato de fijo discontinuo, también conocido como “contrato de temporada”, constituye un vínculo laboral por el que la persona trabajadora desempeña su labor de manera permanente durante determinados lapsos periódicos.</p> <p>El contrato de fijo discontinuo no debe confundirse con los siguientes modos de trabajo: el trabajo transitorio u ocasional, que surge por un aumento extraordinario y pasajero en las actividades de la empresa; el trabajo eventual que es imprevisto y refiere a servicios que no se incorporan dentro de la actividad normal de la empresa; y el trabajo accidental, que se realiza por una única vez, sin posibilidad de una repetición inmediata, con motivo de una exigencia momentánea de la empresa.</p> <p>En todo caso, el ejemplo del contrato fijo discontinuo es aquél en que Juan regresa todos los años a la misma finca a realizar labores de cosecha y lo hace durante varios años seguidos.</p>

Fuente: Elaboración propia (FUNPADEM, 2020).

4. Contratos especiales

a. Del trabajo de las mujeres

El Código de Trabajo tiene normas especiales para regular el trabajo de las mujeres. Son normas que por un lado establecen prohibiciones para emplear mujeres en labores insalubres, pesadas o peligrosas (artículo 87 del CT). Por otro lado, también tiene medidas de protección especial para resguardar los derechos de las trabajadoras.

En la regulación especial para el trabajo de las mujeres destaca la protección especial para las trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia. En estos casos, el Código de Trabajo, en su artículo 94, establece una prohibición al patrono para despedir a una trabajadora que esté en estado de embarazo o durante el periodo de lactancia. Para gozar de esta protección la trabajadora debe avisar de su estado a la persona empleadora. Ahora bien, la protección aplica siempre que el patrono tenga conocimiento del estado de embarazo por cualquier medio.

Sin embargo, en caso de que la trabajadora incurra en una falta grave a los deberes del contrato laboral, de acuerdo con el artículo 94 y 94 bis del Código de Trabajo, la persona empleadora puede despedirla, pero en estos casos primero tiene que pedir un permiso de autorización de despido a la Dirección Nacional Inspección del Trabajo (DNI) del MTSS.

**¡Atención!
El Código de Trabajo
dice que:**

Artículo 94 CT: Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en periodo de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81.

En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo⁵, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 94 bis CT: La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, que fuera despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el título décimo de este Código.

La trabajadora podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de parto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se tratara de una trabajadora en periodo de lactancia tendrá derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

La **trabajadora embarazada** tiene derecho a un periodo mínimo de licencia remunerada por maternidad y lactancia de 1 mes antes del parto y 3 meses después de éste. La protección especial que tiene la trabajadora durante el periodo de lactancia se alarga durante todo el tiempo que el médico certifique que el niño o la niña necesita seguir amamantándose.

Durante todo el periodo mínimo de licencia la trabajadora recibe el salario total que le corresponda, que lo cubrirán por partes iguales entre el patrono y la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), sin que esto le pueda perjudicar en nada su derecho a las vacaciones ni a recibir el aguinaldo completo.

La trabajadora que adopte a un menor de edad tendrá igual derecho a la licencia que empe-

⁵DNI del MTSS.

zará a correr el día inmediato siguiente a la fecha en que le fue entregada el niño o la niña y se extenderá como mínimo durante los tres meses siguientes. En todos los casos, la trabajadora que esté en época de lactancia y durante el tiempo que esta dure, tiene derecho a disponer en el lugar de trabajo de un receso de 15 minutos cada 3 horas, o si ella lo prefiere, de 30 minutos dos veces al día durante la jornada para amamantar al menor. En algunos lugares es común dar este tiempo a la trabajadora para que amamante al niño o la niña en la casa.



También es importante tener cuenta que la legislación laboral prohíbe toda discriminación motivada por la edad y el sexo de la persona trabajadora, así como por motivos de etnia, sexo, religión, orientación sexual, identidad de género, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica y cualquier otra forma análoga de discriminación.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 404 CT: Se prohíbe toda discriminación en el traba-

jo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Artículo 405 CT: Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

Artículo 406 CT: Se prohíbe el despido de los trabajadores o las trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404.

Artículo 407 CT: Queda prohibido a las personas empleadoras discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador o una trabajadora.

Artículo 408 CT: Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.

Artículo 409 CT: Toda discriminación de las contempladas en el presente título podrá ser hecha valer por las autoridades o la parte interesada

ante los juzgados de trabajo, de la forma dispuesta en este Código. En estos casos, quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación.

Artículo 410 CT: Los empleados o las empleadoras a quienes se les compruebe haber cesado a personas

trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las conse-



cuencias previstas para la sentencia de reinstalación.

En cuanto a la Administración Pública y las demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por el presente título será anulable a solicitud de la parte interesada, y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio a este título.

Todo trabajador que, en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código.

Ver Ilustración 2: Principales derechos de la trabajadora embarazada.

b. Del trabajo de las personas menores de edad

En nuestro país al igual que en muchos otros, el trabajo de las personas menores de quince años está prohibido. Pueden trabajar los mayores de 15 años y los menores de 18 pero con ciertas condiciones, entre ellas las siguientes:

- No pueden laborar en canteras o minas, ni en lugares que puedan ser considerados insalubres o peligrosos,

ni en aquellos donde se vendan bebidas alcohólicas.

- Tampoco pueden desempeñarse en actividades en las que su propia seguridad o la de otras personas estén sujetas a la responsabilidad del menor de edad, como lo pueden ser labores de vigilancia o custodia de bienes o personas.
- Tampoco pueden ser contratadas para trabajar con maquinaria pesada, sustancias tóxicas o donde haya ruidos excesivos.
- La jornada de trabajo de las personas trabajadoras menores de edad no puede ser mayor de 6 horas al día ni de 36 a la semana. No pueden ser contratados para trabajos nocturnos, solamente podrán trabajar dentro de una jornada diurna o mixta que no sobrepase las 10 p.m.
- También existe una prohibición para que los menores de edad que puedan trabajar realicen horas extraordinarias.

Toda persona a partir de los 15 años de edad está autorizada por ley para firmar contratos de trabajo por sí misma sin necesidad de contar con ningún permiso o autorización de trabajo ni de sus padres, ni del Patronato Nacional de la Infancia (PANI), ni del MTSS. Las personas adolescentes trabajadoras tienen los mismos derechos laborales que cualquier otra persona trabaja-

dora, tales como, aguinaldo y vacaciones, así como a un salario mínimo de ley y a estar asegurado con la CCSS. Las personas trabajadoras menores de edad también tienen una protección contra el despido, protección de la que se hablará más adelante cuando se trate el tema de los fueros laborales⁶. Todo empleador que ocupe los servicios de menores de edad debe llevar un registro con la edad, nombre y apellidos de padre y/o madre o encargados, residencia, tipo de trabajo a realizar y número de horas, salario y constancia de haber cumplido con el programa de educación pública básica.

Ilustración 2:

Principales derechos de la trabajadora embarazada (artículos 95, 96, 97 y 100 CT)

- 1 Tener igualdad** de trato en el trabajo, tanto en sus condiciones laborales como en su remuneración o pago de salario.
- 2 Licencia remunerada** por maternidad y lactancia de 1 mes antes del parto y 3 meses después de éste.
- 3 Tiempo remunerado** de descanso para amamantar a su hijo ya sea durante 15 minutos cada 3 horas o bien por media hora, dos veces al día.

Fuente: Elaboración propia con base en el Código de Trabajo (FUNPADEM, 2020).

⁶Fueros laborales significan protecciones especiales que tienen las personas trabajadoras.

EJERCICIOS



DE AUTOEVALUACIÓN DEL MÓDULO 3:

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Indique si las siguientes afirmaciones son ciertas o falsas, marcando con una "X" la respuesta correcta en la casilla correspondiente a Cierto o a Falso. Verifique sus respuestas.

1. El contrato de trabajo obliga únicamente a la persona trabajadora.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

2. En los contratos de trabajo individuales se fijan los términos de la relación laboral.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

3. En el contrato por temporada la persona trabajadora labora de manera eventual u ocasional únicamente.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

4. El PANI puede autorizar por escrito el trabajo nocturno de personas mayores de 16 años siempre por motivos de aprendizaje o formación profesional de la persona menor.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

5. La persona que emplee los servicios de una persona menor de 18 años y mayor de 15 años debe llevar un registro con sus datos personales según lo establece el Código de Trabajo.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

1. R/Falso.

Por el contrato de trabajo se obligan por igual la persona empleadora como la persona trabajadora, en tal caso ambas deben cumplir con los términos del acuerdo laboral. (artículo 19 CT).

2. R/Cierto.

Los contratos laborales señalan los términos del acuerdo acerca de las labores que la/s persona/s trabajadora/s deben cumplir a cambio de una remuneración que debe realizar la/s persona/s empleadora/s.

3. R/Falso.

El contrato escrito debe cumplir los requisitos del artículo 24 del Código de Trabajo que podemos resumir así: nombre completo, edad, sexo, estado civil y domicilio de las personas que firmarán el contrato, el número de sus cédulas o documentos de identidad, residencia de la persona trabajadora y lugar donde debe realizarse el trabajo, duración del contrato,

el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse, el salario.

4. R/Cierto.

Quienes hayan cumplido los 16 años pueden realizar trabajo nocturno, pero para ello el PANI debe otorgar una autorización escrita, que aplica solamente para casos calificados de industrias u ocupaciones en las que el trabajo debe efectuarse continuamente y con motivo del aprendizaje o de la formación profesional de la persona menor.

5. R/Cierto.

El artículo 93 del Código de Trabajo establece los datos que deben constar en el registro de personas trabajadoras menores de dieciocho años: edad, nombre y apellidos de padre y/o madre o encargados, residencia, tipo de trabajo a realizar y número de horas, salario y constancia de haber cumplido con el programa de educación pública básica.

MÓDULO **4.**

**DE LA
REMUNERACIÓN
DEL TRABAJO**

El salario

El salario, también llamado “suelo” es la retribución en dinero, o en dinero y especie, que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, es decir a cambio de que la persona trabajadora realice una obra o brinde un servicio a su favor.

Salario en dinero

Es la forma de pago esencial, debe realizarse en moneda de curso legal⁷ y no puede ser inferior al mínimo de ley, ni se puede completar este mínimo con otras formas de pago como el salario en especie.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 165 CT: El salario deberá pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero. Queda absolutamente prohibido hacerlo en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Se exceptúan de la prohibición anterior las fincas dedicadas al cultivo del café donde en la época de la recolección de las cosechas se acostumbre entregar

⁷También llamada moneda corriente y unidad monetaria, es la forma de pago, definida por la ley de un Estado, que se ha declarado aceptable como medio de cambio y forma legal de cancelar las deudas. En el caso de Costa Rica es el colón.

a los trabajadores dedicados a esa faena, cualquiera de los signos representativos a que se refiere este artículo, siempre que su conversión por dinero se verifique necesariamente dentro de la semana de su entrega.

Salario en especie

Consiste en suministros o bonificaciones que la persona trabajadora o su familia recibe como parte de la contraprestación de servicios brindados a la persona empleadora, como lo pueden ser alimentos, habitación, vestido y artículos destinados al consumo personal inmediato. Cuando no se establece el monto del salario en especie se calcula hasta en un 50% del salario que se paga en dinero.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 166 CT: Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos.

Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador.

No obstante, lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.

No se consideran salario en especie los artículos, productos o bonificaciones de carácter indudablemente gratuitos; es decir todo aquello que la persona empleadora ofrezca a la persona trabajadora de manera voluntaria y que no ha sido brindado como parte del salario por lo que no debe considerarse parte de este, puesto que el patrono de manera voluntaria lo concede al trabajador. Un ejemplo de esto puede ser cuando el patrono obsequia a los trabajadores regalos como un reloj, unos anteojos, una gorra o una entrada para asistir a una actividad cultural o deportiva.

El pago del salario puede ser en dinero o una parte en dinero y otra en especie, puede efectuarse de dos maneras:

1. Según el tiempo empleado para la realización del trabajo (por hora, día, semana, quincena o mes).

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 164 CT: El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

Artículo 169 CT: Salvo lo dicho en el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, y para el cómputo de todas las indemnizaciones que otorga este Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria.

Artículo 170 CT: Salvo convenio escrito en contrario, los pagos se verificarán en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Podrá pagarse durante el trabajo o inmediatamente que éste cese, pero no en centros de vicio ni en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate del establecimiento donde se hace el pago.

2. Por servicio, obra o tarea realizada o a destajo, según lo que se paga la cantidad y ca-

lidad de trabajos sin que sea importante considerar el tiempo empleado por la persona trabajadora.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 167 CT: Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria;

No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

Salario mínimo y medidas que lo protegen

Recordemos que el salario es una retribución que la persona empleadora debe pagar a la persona trabajadora con motivo de la relación laboral, es decir a cambio de los servicios u obras

que el trabajador ejecuta a favor del patrono. **Este salario nunca puede ser inferior al mínimo legal** que se establece y ajusta de manera periódica cada seis meses mediante el denominado Decreto de Salarios del MTSS⁸.

El artículo 57 de la Constitución Política, establece que toda persona trabajadora tendrá derecho a "... un salario mínimo, por jornada normal, que le procure bienestar y una existencia digna..." y el Código de Trabajo dice que este derecho es la forma para que la persona trabajadora pueda cubrir sus necesidades básicas.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 177 CT: Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Artículo 179 CT: La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior, y no implica renuncia del trabajador ni abandono del pa-

⁸ Este decreto puede ser consultado en el sitio web del MTSS en la dirección <http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/lista-salarios.html>, o utilizando su teléfono celular para leer el siguiente Código QR:



trono de convenios preexistentes favorables al primero, relativos a remuneración mayor, a viviendas, tierras de cultivo, herramientas para el trabajo, servicio de médico, suministro de medicinas, hospitalización y otros beneficios semejantes.

Medidas de protección al salario

Nuestra legislación contiene una serie de medidas protectoras del salario que se encuentran en los artículos 11, 172 y 174 del Código de Trabajo, así como en el artículo 44 ter de la Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor, y son las siguientes:

1. Irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad tiene su origen en la Constitución Política, y quiere decir que los derechos laborales fundamentales, como lo es el salario, son irrenunciables. Como consecuencia de esta medida protectora, la persona trabajadora no puede renunciar por ningún motivo a todo o parte de su salario.

El principio de irrenunciabilidad también lo encontramos en el artículo 11 del Código de Trabajo:

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 11 CT: Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan

los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan.

2. Limitaciones en las deducciones obligatorias o voluntarias del salario

Otra medida protectora se encuentra en el establecimiento de limitaciones en las deducciones que se pueden aplicar al salario. Las deducciones pueden ser obligatorias (como el pago de la seguridad social, pensión alimentaria, impuestos o embargos) o voluntarias (pago de un monto por afiliación sindical, aporte a organizaciones solidarias, préstamos, etc).

Estas últimas aplican cuando son autorizadas por el propio trabajador.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 171 CT: El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito, una vez hechas las deducciones y retenciones autorizadas por el presente Código y sus leyes conexas.



El Código de Trabajo permite el embargo del salario, pero en ciertas proporciones y con base en determinadas reglas.

Concepto de embargo:

El embargo salarial es la retención obligatoria de una parte del salario del trabajador, que el patrono debe hacer en virtud de obligaciones contraídas por el trabajador y que han sido fijadas por orden judicial.

También existen limitaciones en las deducciones voluntarias para el pago de préstamos fijadas por convenio entre la persona trabajadora y la entidad acreedora. El artículo 44 ter de la Ley N° 7472, de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor, permite que el trabajador solicite la deducción del salario por parte del patrono de las cuotas para el pago de sus créditos, siempre que exista un acuerdo entre el trabajador, el patrono y la entidad acreedora, hasta el límite inembargable, que sería el límite establecido en el artículo 172 del Código de Trabajo.

¡Atención!
La Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva dice que:

Artículo 44 ter: Los trabajadores tienen derecho a solicitar al patrono la deducción de las cuotas para el pago de sus créditos, siempre que exista acuerdo de voluntades entre el trabajador y la entidad acreedora, hasta el límite inembargable.

Por su parte, el Código de Trabajo establece las siguientes reglas para el embargo del salario:

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 172 CT: Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.

El salario menor establecido en el Decreto de Salarios Mínimos es lo que se conoce como "salario mínimo minimorum", el cual, por lo general, coincide con el salario fijado para la categoría de servicio doméstico. A este monto por concepto de salario mínimo se le debe rebajar el 9.17% correspondiente al pago de la cuota obrera a la seguridad social para obtener el salario líquido o neto. Entonces, si el salario mínimo es de 205.047,68 colones, se le debe aplicar el rebajo del 9.17%,

para obtener el monto del salario inembargable $(205.047,68 - 9.17\% = 186.244,81 \text{ colones})$

Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto.



Tomando el ejemplo anterior, la cantidad de salario que sobrepase el monto inembargable (186.244,81 colones) y hasta tres veces esa cantidad (186.244,81 colones x 3 = 558.734,43 colones) se puede embargar en una octava parte. Para entender mejor eso: se toma el salario bruto del trabajador, se le resta el 9.17 de cuota obrera a la seguridad social y el monto inembargable (186.244,81 colones). Si se obtiene una suma menor a los 558.734, 43 colones, se puede embargar el salario en una octava parte (Se divide la suma obtenida entre 8). Si se obtiene una suma mayor a los 558.734, 43 colones, se puede embargar en una octava parte y en una cuarta parte también.

Procederemos con un ejemplo para explicar lo anterior:

Tenemos un salario de 320 mil colones mensuales al cual se le debe aplicar un embargo.

1. A los 320.000 colones se les resta el 9.17% correspondiente a las cargas sociales para obtener el salario líquido: 320.000 colones - 9.17% = 290.656 colones

2. Se toma el salario líquido y se le resta el monto correspondiente al salario inembargable: 290.656 colones - 186.244,81 colones = 104.411, 19 colones. Este monto corresponde al salario que se puede embargar.

3. Se toma el monto correspondiente al salario inembargable y se multiplica por 3: 186.244,81 colones x 3 = 558.734,43 colo-

nes, y se compara con el monto del salario que se puede embargar. Se puede observar que el monto embargable es menor que el salario inembargable x 3 (558.743,43 colones), por consiguiente, únicamente se puede embargar la octava parte del monto embargable. Es decir, se divide 104.411, 19 colones % 8 = 13.051, 3 colones. La única suma a embargar corresponde a 13.051, 3 colones.

Nota: no se puede embargar más de esa suma porque el salario embargable no supera el monto del salario inembargable por 3. Caso contrario, sí se podría embargar también una cuarta parte del salario embargable.

Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia.

Recordemos que el pago de la pensión alimentaria decretada por un juez(a) es obligatoria y debe efectuarse aun en caso de que la persona perciba el salario mínimo. Además, la deducción de la pensión alimentaria estará siempre de primera sobre cualquier otra deducción que deba realizarse.

Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario.

Aunque se tratase de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones.

Es importante tener en cuenta que dos o más embargos, provenientes de una entidad o de diversas entidades, sólo podrán aplicarse en el monto de dinero que fuera embargable según las disposiciones indicadas anteriormente.

En caso de simulación de embargo se podrá demostrar la misma en incidente creado al efecto dentro del juicio en que aduzca u oponga dicho embargo.

Al efecto los tribunales apreciarán la prueba en conciencia sin sujeción a las reglas comunes sobre el particular. Si se comprobare la simulación se revocará el embargo debiendo devolver el embargante las sumas recibidas.

Artículo 174 CT: Los salarios sólo podrán cederse, venderse o gravarse a favor de terceras personas, en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de aquéllas.

Finalmente, cabe recordar que cualquier deducción del salario que haga el trabajador de manera voluntaria, deberá respetar el monto correspondiente al salario mínimo y las reglas con relación al embargo.

EJERCICIOS

DE AUTOEVALUACIÓN DEL MÓDULO 4: DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO



Indique si las siguientes afirmaciones son ciertas o falsas, marcando con una "X" la respuesta correcta en la casilla correspondiente a Cierto o a Falso. Verifique sus respuestas.

1. En el contrato laboral puede acordarse un salario inferior al mínimo legal siempre que la persona trabajadora esté de acuerdo con ello.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

2. El pago del salario solo puede realizarse en moneda o dinero.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

3. El pago del salario puede realizarse por unidad de tiempo laborado, o bien por tarea o a destajo.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

4. La irrenunciabilidad es una medida de protección según la cual sólo la persona trabajadora puede renunciar al salario u otros derechos laborales.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

5. La embargabilidad es una medida protectora del salario que recibe la persona trabajadora.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

6. El aumento salarial aplica para todos los contratos laborales.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

1. R/Falso.

Son nulas las renunciaciones que la persona trabajadora quiera realizar respecto de las garantías y beneficios laborales derivados del derecho al trabajo, en las que se incluye el salario. (artículo 11 CT).

2. R/Falso.

El pago del salario puede acordarse de que se realice solo en dinero o una parte en dinero y otra en especie, siempre que ésta última no supere el 50% del salario mínimo en dinero (artículos, 164, 165 y 166 CT). Pero no se considerarán salario en especie los suministros o bonificaciones de carácter indudablemente gratuitos que el patrono de manera voluntaria conceda a la persona trabajadora.

3. R/Cierto.

El pago del salario puede efectuarse según el tiempo empleado para la realización del trabajo (por hora, día, semana, quincena o mes); o bien por servicio, obra o tarea realizada o a destajo, según lo cual se

paga la cantidad y calidad de trabajos sin que sea importante considerar el tiempo empleado por la persona trabajadora. (artículo 164 CT).

4. R/Falso.

Como consecuencia de esta medida protectora, la persona trabajadora no puede renunciar por ningún motivo, ni negociar de modo alguno, las garantías y beneficios laborales derivados del derecho al trabajo como lo es el salario. (artículo 11 CT).

5. R/Cierto.

El código de trabajo permite el embargo salarial siempre que se ajuste a ciertas limitaciones y bajo determinadas reglas que garanticen la satisfacción de necesidades básicas para la subsistencia de la persona trabajadora.

6. R/Falso.

El ajuste por aumento salarial modifica solo los salarios mínimos (artículo 179 CT).

MÓDULO

5.

**DEL TIEMPO
DE TRABAJO**

Jornada laboral y tipos de jornada

La Jornada laboral es el tiempo máximo de horas durante el cual se realiza el trabajo efectivo. Durante la jornada laboral la persona trabajadora brinda un servicio o ejecuta una obra para la persona empleadora y bajo sus órdenes, es decir en condiciones de subordinación y/o dependencia respecto del patrono con motivo de un contrato de trabajo.

Nuestra legislación reconoce tres tipos de jornadas: la diurna que se trabaja de día, la nocturna para el trabajo realizado durante las noches y las madrugadas, y la mixta que combina horas de jornada diurna y nocturna. El Código de Trabajo regula las jornadas estableciendo límites de horas según el tipo de cada jornada. Estos límites son los siguientes:

Ordinaria

Diurna (48 horas semanales): 8 horas diarias, y hasta 10 horas (Jornada Diurna Acumulativa) si las condiciones no son insalubres o peligrosas; en un período comprendido entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.

Mixta (42 horas semanales): 7 horas diarias en un período que comprende parte de jornada diurna y parte de jornada nocturna. Ejemplo: inicia labores a las 3:00 p.m. y termina a

las 10:00 p.m. La jornada mixta se convierte en jornada nocturna cuando se trabaja más de tres horas y media después de las siete de la noche. Por ejemplo, cuando la jornada mixta se alarga a las 10:30 p.m. o más, se vuelve nocturna y en consecuencia el tiempo de trabajo efectivo será de 6 horas por día y 36 horas por semana.

Nocturna (36 horas semanales): 6 horas diarias; en un período comprendido entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. del día siguiente.

Extraordinaria

Horas extra de trabajo: superan la jornada ordinaria o la jornada inferior que convinieran las partes, cada hora extra debe pagarse como una hora y media ordinaria, y en días feriados cada hora extra se debe pagar al doble.

Jornada emergente

En casos de emergencia (por siniestro, o por riesgo o peligro inminente de personas, maquinaria, instalaciones, productos, plantíos o cosechas): se trata de jornadas que superan las 12 horas y sólo cuando las personas trabajadoras a cargo no puedan ser sustituidas, o sea imposible suspender las labores. (artículo 140 CT).

**¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:**

Artículo 136 CT: La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

Artículo 140 CT: La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

El horario en la jornada de trabajo

Las jornadas están limitadas por un período definido de horas laborables que inicia a la hora de entrada y finaliza a la hora de salida del centro de trabajo.

El tiempo que pasa entre la hora de entrada y la hora de salida es lo que llamamos horario de trabajo.

Un ejemplo que nos permite diferenciar la jornada laboral del horario de trabajo es el siguiente: María trabaja en una finca realizando labores agrícolas de cosecha. Inicia labores a las 6 de la mañana y termina a las 2 de la tarde. En este caso, por el tipo de las actividades que realiza María, su jornada es diurna de 8 horas al día y su horario de trabajo es de 6 a.m. a 2 p.m.

Un aspecto importante de la diferencia entre jornada y horario de trabajo es que el empleador no puede por sí solo cambiar la jornada de trabajo, para poder hacerlo él necesita que la persona trabajadora esté de acuerdo. En cambio, sí puede cambiar el horario, en cuyo caso no necesita que la persona trabajadora éste de acuerdo.



La jornada es el período o tramo máximo durante el cual se debe realizar un trabajo, mientras que el horario es el tiempo efectivo de trabajo que se realiza en una jornada.

Tiempos de descanso en la jornada laboral

Durante su jornada laboral la persona trabajadora tiene de-

recho a tiempos de descanso, igualmente tiene derecho al descanso entre jornadas y al descanso semanal, esto es a descansar un día completo por cada seis días de trabajo realizado.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 147 CT: Son hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes.

Toda persona trabajadora dispone de un descanso mínimo obligatorio de media hora dentro del centro de trabajo para consumir sus alimentos durante la jornada laboral, y especialmente en aquellas labores que deban realizarse sin interrupción. Ese tiempo mínimo de descanso puede aumentarse con derecho al pago del salario. A este tipo de jornada se le llama continua.



Existen dos modalidades de jornada:

Continua:

Cuando la persona trabajadora tiene entre 30 min y 60 min para consumir sus alimentos en su lugar de trabajo.

Discontinua:

Cuando la persona trabajadora sí tiene más de 60 min para consumir sus alimentos y podría salir de su lugar de trabajo para consumirlos (como a su casa).

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 137 CT: Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

Cuando el tiempo de descanso es mayor a una hora la persona trabajadora puede salir del centro de trabajo para ingerir sus alimentos, en estos casos la jornada se considera discontinua.

En las jornadas discontinuas la persona empleadora no está obligada a pagar un tiempo de descanso mayor al mínimo de ley, salvo que exista un acuerdo en ese sentido.

Después de una jornada semanal o después de seis días de trabajo

continuo la persona trabajadora tiene derecho a 24 horas de descanso con goce de salario. Cuando deba trabajarse el día de descanso éste debe pagarse doble.

**¡Atención!
El Código de Trabajo
dice que:**

Artículo 152 CT: Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto (*) (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.

(*)NOTA: Interpretada la frase escrita entre paréntesis por resolución de la Sala Constitucional N°. 10.842-2001 de las 14:53 horas del 24 de octubre de 2001, en el sentido de que no contiene una alternativa u opción para el patrono, sino que se refiere a dos situaciones de hecho distintas).

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes,

durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social.

En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo. Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniera en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.

Artículo 139 CT: El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabaja-

dor ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.

Días feriados y asuetos

Concepto de día feriado, diferencia con el sueto

Los días feriados son establecidos por ley y deben concederse a toda persona trabajadora para que participe de alguna fecha significativa con motivo de celebraciones especiales de carácter cívico, religioso, social o histórico. Los días de sueto, son días que, por un hecho de orden excepcional, las autoridades declaran no laborable y aunque su pago sí es obligatorio no tienen su fundamento en una ley.

Feridos de pago obligatorio y feriados de pago no obligatorio

Existen feriados de pago obligatorio y feriados de pago no obligatorio.

Tabla 4: Feriados de pago obligatorio y no obligatorio en Costa Rica.

Feriados de pago obligatorio y no obligatorio en Costa Rica		
	Día	Conmemoración
Feriados de pago obligatorio	1° de enero	Año Nuevo
	11 de abril	Día de Juan Santamaría
	Jueves y Viernes Santo	Semana Santa
	1° de mayo	Día Internacional del Trabajo
	25 de julio	Anexión del Partido de Nicoya a Costa Rica
	15 de agosto	Día de la Madre y Asunción de la Virgen
	15 de setiembre	Fiesta Nacional Conmemoración de la Independencia de Costa Rica
	25 de diciembre	Natividad de Jesucristo
Feriados de pago NO obligatorio	2 de agosto	Día de la Virgen de los Ángeles
	31 de agosto	Día de la persona Negra y la Cultura Afrocostarricense
	1° de diciembre	Día de la Abolición del Ejército

Fuente: Elaboración propia con base en el Código de Trabajo (FUNPADEM, 2022).

Si la persona trabaja en días feriados entonces la persona empleadora está obligada a pagar el doble del salario al que normalmente tiene derecho la persona trabajadora.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 148 CT^o: Se considerarán días feriados y, por lo tanto, de pago obligatorio los siguientes: el 1° de enero, el 11 de abril, el jueves y viernes Santos, el 1° de mayo, el 25 de julio, el 15 de agosto, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre. Los días 2 de agosto y el 1° de diciembre

también se considerarán días feriados, pero su pago no será obligatorio.

Con el fin de inculcar y preservar los valores patrióticos, las actividades cívicas y educativas del 12 de octubre serán conmemoraciones obligatorias en el ámbito

nacional, en todas las escuelas y los colegios el propio día de la celebración y no regirá como día feriado.

El pago de los días feriados se efectuará de acuerdo con el salario ordinario, si el trabajador gana por unidad de tiempo y, según el salario promedio devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realiza a destajo o por piezas.

Los practicantes de religiones distintas de la católica podrán solicitar a su patrono el otorgamiento de los días de celebración religiosa propios de su creencia como días libres y el patrono estará obligado a concederlo. Cuando ello ocurra, el patrono y el trabajador acordarán el día de la reposición, el cual podrá rebajarse de las vacaciones.

Los días de cada religión, que podrá ser objeto de este derecho, serán los que se registren en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, siempre y cuando el número no exceda al de los días de precepto obligatorio, observados por la Iglesia católica en Costa Rica. El Poder Ejecutivo reglamentará los alcances de esta

disposición en los primeros sesenta días después de la vigencia de esta ley.

Vacaciones

Las vacaciones son un derecho fundamental que tiene toda persona trabajadora para reponer sus energías empleadas durante el año de labores, sin importar el tipo de jornada que haya laborado. Son un descanso mínimo, anual y remunerado, de dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas al servicio de una misma persona empleadora.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 153 CT: Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

⁹ Mediante la Ley N° 9875 del 02 de Julio del año 2020, se aprobó el siguiente Transitorio al artículo 148 del CT para trasladar el disfrute de los días feriados a los lunes como medida temporal hasta el año 2024.

Transitorio al artículo 148: Por única vez, el disfrute del feriado correspondiente a las fechas 25 de julio y 15 de agosto de 2020 se trasladará al día lunes inmediato posterior; el correspondiente a las fechas 15 de setiembre y 1 de diciembre de 2020, al día lunes inmediato anterior. El disfrute del feriado correspondiente a las fechas 1 de mayo y 25 de julio de 2021 se trasladará al lunes inmediato posterior y, el correspondiente a las fechas 15 de setiembre y 1 de diciembre de 2021, al lunes inmediatamente anterior. El disfrute del feriado correspondiente a las fechas 15 de setiembre y 1 de diciembre de 2022 se trasladará al lunes inmediato posterior. El disfrute de los días feriados 11 de abril, 25 de julio y 15 de agosto de 2023 se trasladará al lunes inmediato precedente. Por último, el disfrute del feriado correspondiente a las fechas 11 de abril, 25 de julio y 15 de agosto de 2024 se trasladará al lunes inmediato siguiente. Todo lo anterior, con el propósito de fomentar la visitación interna y la reactivación económica en todas las regiones del país, particularmente del sector turismo. Las actividades oficiales correspondientes a las conmemoraciones referidas para las fechas indicadas, cuanto así proceda, se realizarán el propio día dispuesto.



EJERCICIOS



DE AUTOEVALUACIÓN DEL MÓDULO 5: DEL TIEMPO DEL TRABAJO

Indique si las siguientes afirmaciones son ciertas o falsas, marcando con una "X" la respuesta correcta en la casilla correspondiente a Cierto o a Falso. Verifique sus respuestas.

1. En tiempo efectivo de trabajo continuo la persona trabajadora tiene derecho a un periodo mínimo de media hora durante su jornada para consumir alimentos.

Cierto Falso

2. Toda persona trabajadora tiene derecho a un descanso de 24 horas con goce de salario del que puede disfrutar después de 6 días de trabajo continuo en establecimientos comerciales o en aquellas relaciones laborales que así se ha convenido.

Cierto Falso

3. Todos los días feriados son de pago obligatorio.

Cierto Falso

4. El trabajo prestado en días de asueto y en días feriados de pago obligatorio, no impone a la persona empleadora la obligación de pagarle a la persona trabajadora el doble de su salario.

Cierto Falso

5. Las vacaciones consituyen un descanso mínimo semanal que equivale a un día libre cada 6 días de trabajo.

Cierto Falso

6. Una hora extraordinaria de trabajo debe pagarse como equivalente a hora y media de trabajo de una jornada ordinaria. Y debe pagarse el doble de la ordinaria en días feriados; o el doble del tiempo laboral de la jornada acordada cuando es inferior a la ordinaria.

Cierto Falso

7. Todo tipo de trabajo admite horas extra, es decir que toda relación laboral puede tener una jornada extraordinaria.

Cierto Falso

8. La jornada extraordinaria es la que implica laborar más horas de las convencionales o pactadas, pero nunca más de doce horas. Debe realizarse de

manera eventual, es decir no siempre la persona trabajadora está obligada a trabajar horas extra.

Cierto Falso

9. Si las condiciones laborales no son insalubres o peligrosas, la jornada máxima ordinaria puede ser de hasta 10 horas diarias en jornada diurna, y de hasta 8 horas diarias en jornadas mixtas o nocturnas.

Cierto Falso

10. La jornada de la persona trabajadora no debe ser mayor a 12 horas (que suman las jornadas ordinaria y extraordinaria juntas). Solo que se trate de una verdadera emergencia esta jornada podrá superar las 12 horas para aquellos casos que las labores no pueden ser suspendidas o las personas trabajadoras no puedan ser sustituidos.

Cierto Falso



Respuestas correspondientes:

- 1. R/Cierto.**

Toda persona trabajadora dispone de un descanso mínimo obligatorio de media hora dentro del centro de trabajo para consumir sus alimentos durante la jornada laboral, y especialmente en aquellas labores que deban realizarse sin interrupción. (artículo 137 CT).
- 2. R/Cierto.**

Así lo establece el artículo 152 CT cuando señala que: "Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto (*) (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.
- 3. R/Falso.**

El 2 de agosto (día de la Virgen de los Ángeles) y el 01 de diciembre (Abolición del Ejército) son feriados que no obligan al pago del salario. (artículo 148 CT).
- 4. R/Falso.**

Los días de asueto y los feriados de pago obligatorio imponen a la persona empleadora la obligación de remunerar, a la persona trabajadora que preste sus servicios esos días, con el doble del salario.
- 5. R/Falso.**

Las vacaciones constituyen un descanso mínimo, anual y remunerado, de 2 semanas por cada 50 semanas de labores continuas al servicio de una misma persona empleadora.
- 6. R/Cierto.**

El trabajo efectivo que se ejecute superando los límites de las jornadas ordinarias, o de la jornada inferior, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más del salario mínimo, o del acordado en caso de que éste sea superior al mínimo de ley. (artículo 139 CT).
- 7. R/Falso.**

En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria. (artículo 141 CT).
- 8. R/Cierto.**

La jornada extraordinaria no puede exceder el máximo de 12 horas.
- 9. R/Cierto.**

Si las condiciones no son insalubres o peligrosas la jornada ordinaria puede extenderse hasta 10 horas diarias en un período comprendido entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.; en jornada Mixta, especial o de excepción, y en jornada nocturna hasta 8 horas diarias sin exceder el máximo de horas semanales.
- 10. R/Cierto.**

De acuerdo con el artículo 140 CT, la jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

MÓDULO

6.

**DE LA PROTECCIÓN
A LAS PERSONAS
TRABAJADORAS
DURANTE EL
EJERCICIO DEL
TRABAJO**

La protección de las personas trabajadoras durante el ejercicio del trabajo deriva de la Constitución Política de Costa Rica que dice que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación de cada persona con la sociedad.

De acuerdo con esta protección, toda persona empleadora debe adoptar las medidas necesarias para la higiene y seguridad de la persona trabajadora en su centro de trabajo (donde se efectúen labores industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole). En consecuencia, estará exclusivamente a cargo de la persona empleadora, no solo asumir el seguro de riesgos del trabajo sino también adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección eficaz de la vida, la salud y la integridad mental, física y moral de las personas trabajadoras. Por ejemplo, el dotar de mascarillas, guantes y todo el equipo de protección necesario para las fumigaciones en los cultivos.

Para asegurar las condiciones de trabajo necesarias, la persona empleadora (el patrono) debe adoptar y poner en práctica, por su propia cuenta, medidas de higiene y salud adecuadas al trabajo y al ambiente laboral incluyendo la reducción de ruido y vibraciones perjudiciales. Por ejemplo, seguridad en las edificaciones y sus instalaciones en general durante los procesos productivos, en la maquinaria empleada, en los equipos de protección personal que debe suministrar a las personas trabajadoras y en la información y capacitación que debe brindar al personal.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 193 CT: Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo.

La responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos del trabajo, subsiste aun en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.

Son riesgos del trabajo los accidentes o enfermedades de la persona trabajadora que tengan origen con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral que desempeña y las condiciones en que realiza el trabajo y bajo la dirección de mando de la persona empleadora.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 195 CT: Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurren

a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

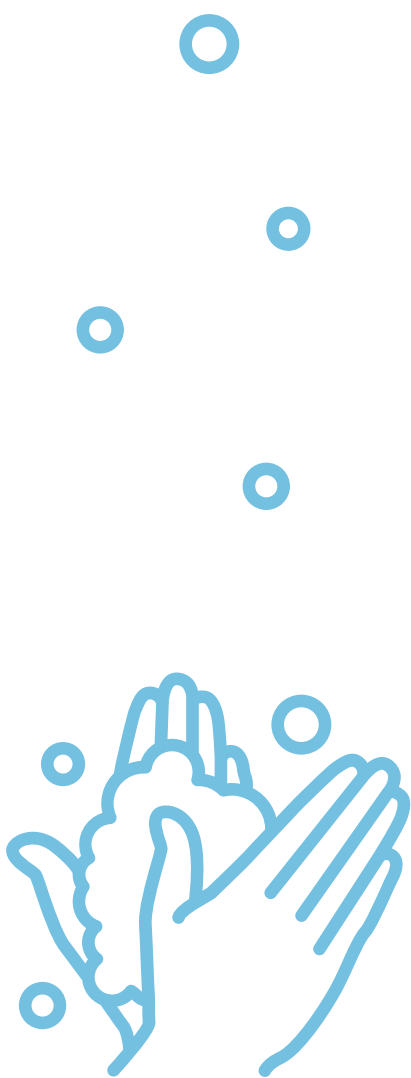
Aunque también se considera accidente de trabajo el que sufre la persona trabajadora dentro del centro de trabajo en horas de descanso, o bien durante el traslado que usualmente realiza desde su domicilio al centro de trabajo y de éste a su domicilio.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 196 CT: Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo.

También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:

a) En el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o va-



riado, por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte, igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideren inherentes al trabajo mismo. En todos los demás casos de accidente en el trayecto, cuando el recorrido que efectúe el trabajador no haya sido variado por interés personal de éste, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en este Código y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.

b) En el cumplimiento de órdenes del patrono, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada.

c) En el curso de una interrupción del trabajo, antes de empezarlo o después de terminarlo, si el trabajador se encontrare en el lugar de trabajo o en el local de la empresa, establecimiento o explotación, con el consentimiento expreso o tácito del patrono o de sus representantes.

ch) En cualquiera de los eventos que define el inciso e) del artículo 71 del presente Código.

Artículo 197 CT: Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o mo-

tivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.

Naturalmente, no pueden considerarse riesgos del trabajo a los accidentes que han sido provocados intencionalmente por la persona trabajadora, sea que en la acción exista un interés de causar daño o no. Igualmente, en aquellos casos que la persona trabajadora sufre un accidente por consumo voluntario de drogas.

**¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:**

Artículo 199 CT: No constituyen riesgos del trabajo cubiertos por este Título, los que se produzcan en las siguientes circunstancias, previa la comprobación correspondiente:

a) Los provocados intencionalmente, o que fueren el resultado o la consecuencia de un hecho doloso del trabajador.

b) Los debidos a embriaguez del trabajador o al uso, imputable a éste, de narcóticos, drogas hipnóticas¹⁰, tranquilizantes, excitantes; salvo que exista prescripción médica y siempre que haya

¹⁰ Aquellas que producen sueño, son muy tóxicas y generan adicción.

una relación de causalidad entre el estado del trabajador, por la ebriedad o uso de drogas, y el riesgo ocurrido.

Las personas que están en condición de aprendizaje, y estudiantes de los programas de educación y formación técnica dual¹¹, también tienen derecho a la misma protección por riesgos del trabajo que tienen todas las personas trabajadoras.

**¡Atención!
El Código de Trabajo
dice que:**

Artículo 91 CT: El Patronato Nacional de la Infancia, sus respectivas Juntas Provinciales de Protección a la Infancia o sus representantes autorizados pueden otorgar, en casos muy calificados, autorizaciones escritas especiales para permitir el trabajo nocturno de los menores que hayan cumplido dieciséis años, a los efectos del aprendizaje o de la formación profesional, en aquellas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

Artículo 200 CT: Para los efectos de este Título, se consideran trabajadores los aprendices y

otras personas semejantes, aunque, en razón de su falta de pericia, no reciban salario.

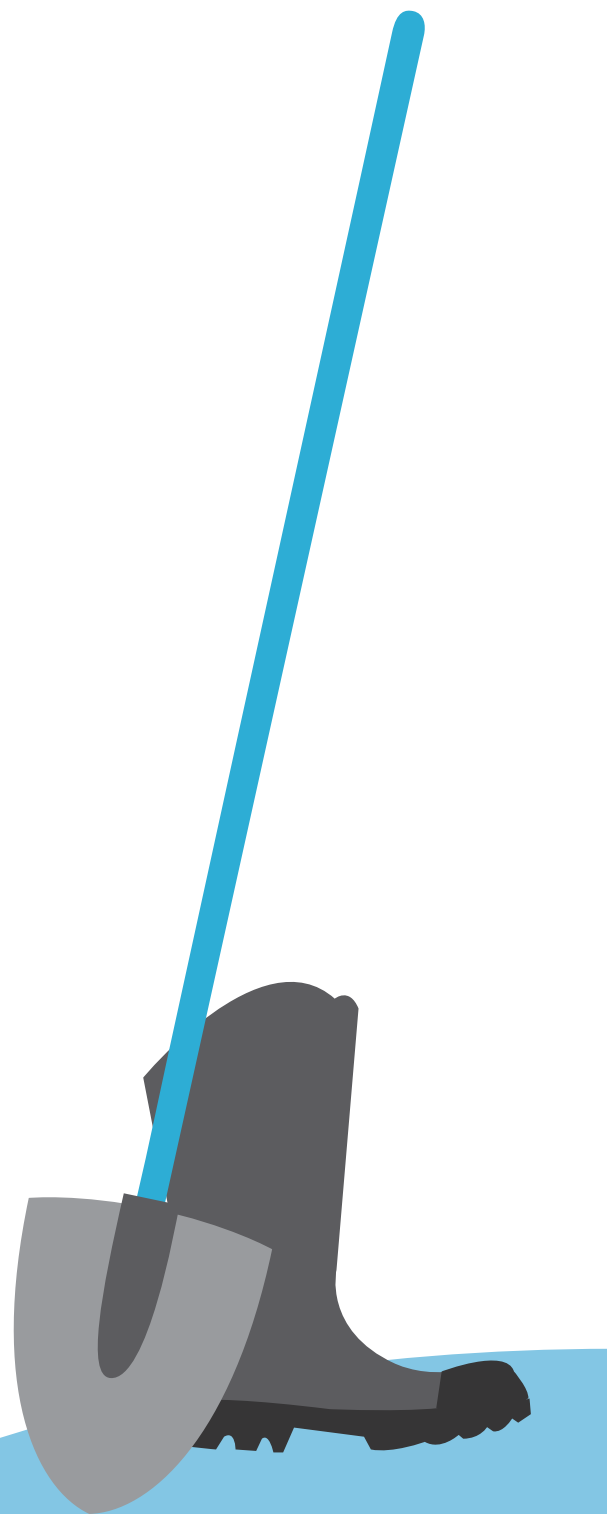
Las prestaciones en dinero de estos trabajadores se calcularán sobre la base del salario mínimo de la ocupación que aprenden. Los patronos incluirán tales cantidades en las planillas que deban reportar que deban al Instituto.

Los trabajadores extranjeros, y sus derechos habientes, gozarán de los beneficios que prevé este Código.

Artículo 200 bis CT: Tendrán derecho a la protección del seguro dispuesto en este título, los estudiantes de los programas de educación y formación técnica dual. Dicho seguro será con cargo a las empresas o centros de formación para la empleabilidad de tal programa y se denominará, para efectos de la protección dispuesta en este artículo, Seguro de Riesgos de Trabajo Especial para Formación Técnica Dual.

Es entendido que el derecho referido no configura relación laboral entre el estudiante y el tomador del seguro.

¹¹La educación dual es una modalidad de formación profesional y educativa en la que el proceso de enseñanza - aprendizaje se da en dos lugares al mismo tiempo, en una institución educativa donde realiza actividades teóricas - prácticas y en una organización (centro de trabajo) donde ejecuta actividades didáctico-productivas que se complementan y se alternan.



EJERCICIOS



DE AUTOEVALUACIÓN DEL MÓDULO 6:

DE LA PROTECCIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO

Indique si las siguientes afirmaciones son ciertas o falsas, marcando con una "X" la respuesta correcta en la casilla correspondiente a Cierto o a Falso. Verifique sus respuestas.

1. No se considera riesgo de trabajo el accidente que sufre la persona trabajadora durante los traslados que realiza entre su casa y el centro de trabajo, o durante su permanencia en las instalaciones del centro del trabajo en horas de descanso.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

2. Las medidas de higiene y salud en las condiciones ambientales de los procesos productivos, así como la seguridad en el uso de las instalaciones y maquinaria del centro de trabajo son responsabilidad únicamente de la persona empleadora.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

3. Son riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades de la persona trabajadora originados con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

4. Si la persona trabajadora realiza o ejecuta el trabajo bajo la dirección de un/a contratista, entonces quien debe asegurarla contra los riesgos de trabajo no es la persona empleadora.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

5. Las personas que están en condición de aprendizaje o de educación y formación técnica dual, tienen derecho a la misma protección por riesgos del trabajo de las personas traba-

jadoras que sufran un accidente dentro del centro de trabajo en horas de descanso, así como cuando el accidente sucede durante el traslado desde su domicilio al centro de trabajo y de éste a su domicilio.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

6. Las personas menores de edad que realicen labores agrícolas (mayores de 12 años y menores de 18) y las que están en condición de aprendizaje o formación no tienen derecho a la protección por riesgos de trabajo para personas trabajadoras.

_____ **Cierto** _____ **Falso**



Respuestas correspondientes:

1. R/Falso.

También califica como accidente de trabajo el que ocurre a la persona trabajadora en el trayecto de su domicilio al trabajo y del trabajo al domicilio, cuando cumple órdenes del patrono, aunque sea fuera del centro del trabajo o de su jornada laboral, y cuando la persona trabajadora permanezca en el centro de trabajo con el consentimiento del patrono y sus representantes. (artículo 196 CT).

2. R/Cierto.

Todo patrono o persona empleadora está obligada a asegurar a las personas trabajadoras contra riesgos del trabajo (artículo 193 CT).

3. R/Cierto.

Se consideran riesgos del trabajo tanto los accidentes como las enfermedades que se originan con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral (artículo 195 CT).

4. R/Falso.

La persona empleadora siempre será responsable de asegurar a la persona trabajadora contra riesgos del trabajo, aún cuando la realización del trabajo esté bajo la dirección de personas intermedias (artículo 193 CT).

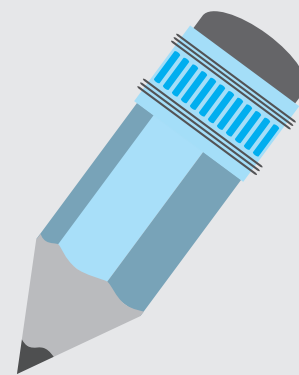
5. R/Cierto.

Las personas que están en condición de aprendizaje, y estudiantes de los programas de educación y formación técnica dual, también tienen derecho a la misma protección por riesgos del trabajo que tienen todas las personas trabajadoras. Es decir, tiene derecho a protección por accidentes y enfermedades derivadas con ocasión o como consecuencia del trabajo, así como aquellos accidentes que ocurran en horas de descanso dentro de las instalaciones de la empresa o durante su traslado desde el domicilio al trabajo y viceversa. (ar-

tículos 195, 196, 197, 200 y 200 bis).

6. R/Falso.

Las personas menores de edad (mayores de 12 años y menores de 18) que cuentan con autorización para trabajar, o están en condición de aprendizaje, y estudiantes de los programas de educación y formación técnica dual, también tienen derecho a la misma protección por riesgos del trabajo que tienen todas las personas trabajadoras (artículos 91, 200 y 200 bis CT).



MÓDULO

7.

**SOBRE LA
PROHIBICIÓN DE
LA DISCRIMINACIÓN
EN EL TRABAJO Y
LOS FUEROS DE
PROTECCIÓN**

La prohibición de discriminar en el trabajo

La discriminación laboral constituye una violación a los principios constitucionales que protegen los derechos individuales y colectivos al trabajo. Recordemos que la protección contra la discriminación en el empleo surge ante cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, por motivos de edad, etnia, sexo, religión, raza, color, orientación sexual, identidad de género, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma similar de discriminación de las personas trabajadoras.

Esta es una de las innovaciones más importantes realizadas con la Reforma Procesal Laboral (RPL), en cuanto que deja abierta la posibilidad de establecer causas de discriminación que no estén expresamente contempladas en la ley.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 404 CT: Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia,

sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Artículo 405 CT: Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

Artículo 406 CT: Se prohíbe el despido de los trabajadores o las trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404.

Artículo 407 CT: Queda prohibido a las personas empleadoras discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador o una trabajadora.

Artículo 408 CT: Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.

Artículo 409 CT: Toda discriminación de las contempladas en el presente título podrá ser hecha valer por las autoridades o la parte interesada ante los juzgados de trabajo, de la forma dispuesta en este Código.

En estos casos, quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación.

Artículo 410 CT: Los empleadores o las empleadoras a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación.

En cuanto a la Administración Pública y las demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por el presente título será anulable a solicitud de la parte interesada, y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio a este título.

Todo trabajador que, en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código.

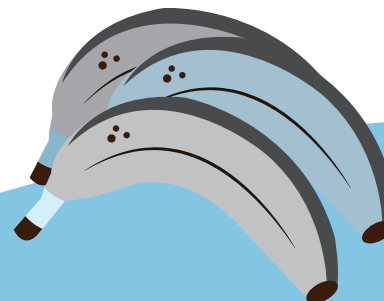


Tabla 5: Fueros especiales más comunes en la legislación laboral costarricense.

Fueros de protección especial

Algunas personas trabajadoras tienen una protección especial en el trabajo para evitar que, por alguna condición de vulnerabilidad, puedan sufrir actos de discriminación y persecución laboral. A estas medidas de protección especial se les suele llamar "fueros".

El fuero laboral es una garantía que gozan algunas personas trabajadoras para no ser despedidas, ni sufrir desmejora en las condiciones de trabajo, por encontrarse en alguna condición de vulnerabilidad o de exposición a ser perseguidas o discriminadas.

En nuestro país, los principales fueros son los siguientes: fuero sindical, fuero para las mujeres embarazadas o que se encuentran en período de lactancia, fuero a favor de las personas trabajadoras menores de edad, fuero a favor de las personas que denuncian acoso sexual, el fuero a favor de las personas que participan en un conflicto colectivo de carácter económico social.

Fueros especiales más comunes en la legislación laboral costarricense.

Fuero sindical

Fuero para mujeres embarazadas o en lactancia

Fuero para personas menores de edad

Fuero para personas que denuncian acoso sexual

Fuero para persona que participa en conflicto colectivo económico-social

Fuente:
Elaboración propia (FUNPADEM, 2020).

Fuero sindical

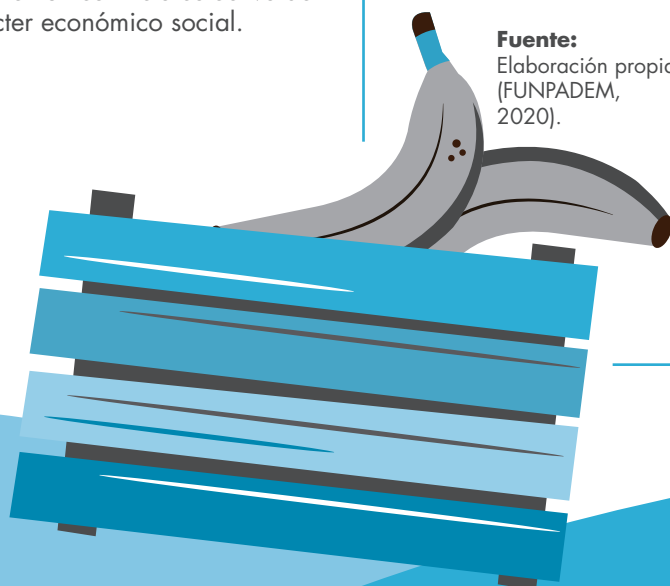
Es un régimen de protección especial para las personas trabajadoras y los dirigentes o representantes sindicales, para protegerles contra todo acto que pueda perjudicarles en su actividad sindical o por causa de ésta.



El concepto de fuero sindical tiene dos acepciones, una restrictiva y una amplia:

1. La primera refiere al conjunto de medidas de protección que se le otorgan al dirigente sindical contra el despido u otros actos de persecución.
2. La segunda se entiende como aquella protección que se otorga tanto a representantes y dirigentes sindicales, como a todo trabajador en general, contra cualquier acto que perjudique el ejercicio de los derechos colectivos. En nuestro país se utiliza el término "fuero sindical" en su sentido amplio (artículos 363 y 367 del Código de Trabajo; Voto 5000-93 de la Sala Constitucional).

El artículo 367 del Código de Trabajo, dice que este fuero garantiza la defensa del interés colectivo (de los intereses de muchas personas trabajadoras) y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales. Este artículo dice quiénes son las personas trabajadoras beneficiadas y los pla-



zos durante los cuales debe asegurárseles su estabilidad laboral:

1. A las personas trabajadoras que sean miembros de un sindicato en formación.
2. A dirigentes sindicales.
3. A las personas afiliadas.
4. A las personas elegidas como representantes.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 367 CT: Sin perjuicio de disposiciones más favorables, establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican:

a. Los trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte que se sumen al proceso de constitución. Esta protección es de dos meses, contados desde la notificación de la lista al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la forma que aquí se indica y hasta dos meses después de presentada la respectiva solicitud de inscripción. En todo caso, este plazo no puede

sobrepasar de cuatro meses. A fin de gozar de esta protección, los interesados deberán notificar, por un medio fehaciente, al Departamento mencionado y al empleador, su intención de constituir un sindicato, el nombre y las calidades de quienes, a su entender, deben beneficiarse de la protección.

b. Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos.

c. Los afiliados que, de conformidad con lo previsto en los estatutos del respectivo sindicato, presenten su candidatura para ser miembros de su junta directiva. Esta protección será de tres meses, a partir del momento en que comuniquen su candidatura al Departamento de Organizaciones Sociales.

ch. En los casos en que no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por sus trabajadores, gozarán de la misma protección acordada, en la proporción y por igual plazo a lo establecido en el inciso b) de este artículo.



Fuero de protección para la trabajadora en estado de embarazo o período de lactancia

También conocido como fuero de maternidad, es la protección especial que la legislación laboral otorga a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o período de lactancia. Esta protección dice que la trabajadora no puede ser despedida sin causa justa, ni sufrir desmejora en las condiciones de trabajo, debido a su condición de maternidad.

Fuero a favor de la persona trabajadora menor de edad

Esta protección surge a partir del artículo 91 del Código de la Niñez y la Adolescencia, y pretende proteger a las personas menores contra el despido sin causa justa, de manera que el/la empleador/a antes de realizar el despido de una persona adolescente trabajadora, deberá solicitar una autorización ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI).

Fuero a favor de las personas que denuncian acoso sexual

La Ley contra el hostigamiento y acoso sexual en el empleo, en su artículo 15 establece que quien haya puesto una denuncia de hostigamiento sexual, solo

puede ser despedido por haber cometido una falta grave. En estos caso el empleador deberá solicitar, antes del despido, una autorización ante la DNI.

Fuero a favor de las personas que participan en un conflicto colectivo de carácter económico social

El Código de Trabajo en su artículo 620 dice que, una vez que hay un conflicto.

Cuando en una empresa surge un conflicto colectivo de carácter económico social (ver explicación Módulo 9) el Código de Trabajo establece que el patrono no puede despedir a ninguna de las personas involucradas en el conflicto, si no cuenta con una autorización previa dada por el órgano conciliador del conflicto.

Para la protección de los fueros laborales antes mencionados, la Reforma Procesal Laboral incluyó en el Código de Trabajo un proceso especial denominado "protección en fueros especiales y tutela del debido proceso que se explicará más adelante.



EJERCICIOS

DE AUTOEVALUACIÓN DEL MÓDULO 7:

SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO Y LOS FUEROS DE PROTECCIÓN.



Indique si las siguientes afirmaciones son ciertas o falsas, marcando con una "X" la respuesta correcta en la casilla correspondiente a **Cierto** o a **Falso**. Verifique sus respuestas.

1. La discriminación laboral está prohibida porque atenta contra el derecho al trabajo.

Cierto **Falso**

2. Las medidas especiales de protección o asistencia son una forma de discriminación laboral, porque otorgan beneficios sólo a ciertas personas.

Cierto **Falso**

3. El fuero sindical es una medida de protección contra la discriminación en el trabajo.

Cierto **Falso**

4. El despido sin justa causa, cuando existe evidencia de la participación de una persona trabajadora en un sindicato se considera una práctica desleal o antisindical.

Cierto **Falso**

5. Existe un procedimiento administrativo ante el Ministerio de Trabajo por el que la persona empleadora podría despedir a un trabajador o trabajadora que incumpla con el contrato laboral.

Cierto **Falso**

1. **R/Cierto.** Está prohibida toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. (artículo 404 CT).

2. **R/Falso.** No se considera discriminación laboral la adopción de medidas especiales de protección o asistencia para aquellas personas trabajadoras que así lo requieran por circunstancias, condiciones personales o características especiales vinculadas al sexo, la edad, condición de discapacidad, las cargas de familia o el nivel social o cultural. Igualmente, cuando la persona trabajadora sea merecedora, por su desempeño, de incentivos en forma de privilegios o premios económicos que se otorguen por realizar un buen trabajo; salvo en los casos que las situaciones entre personas trabajadoras merezcan un trato igualitario por presentar condiciones iguales o

equiparables entre sí. (artículo 405 CT).

3. **R/Cierto.** Esta medida pretende garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales; para lo cual las personas trabajadoras cuentan con un derecho a asegurarse su estabilidad laboral. (artículos 364 y 367 CT).

4. **R/Cierto.** Se trata de un derecho de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales. (artículo 367 CT).

5. **R/Cierto.** En caso de que una persona trabajadora, protegida con el fuero sindical, incumpla el contrato de trabajo existe un procedimiento que debe gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección (DNI) del Ministerio de Trabajo, y se encuentra regulado en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo). (artículos 540 y siguientes del CT).

MÓDULO

8.

**DE LOS
DERECHOS
COLECTIVOS**

Libertad sindical

La libertad sindical y el derecho de sindicalización son derechos humanos y universales de las personas trabajadoras. Incluyen la libertad de asociación con fines lícitos, la libertad de expresión y la libertad de participación política y ciudadana, que son características de los regímenes democráticos como el costarricense. En consecuencia, la libertad sindical es una garantía para que las personas trabajadoras y empleadoras se sindicalicen o bien que formen libremente y sin represalias asociaciones a través de las cuales puedan promover y defender sus derechos laborales y sus legítimos intereses gremiales.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 339 CT: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes.

Las personas trabajadoras pueden agruparse temporalmente para defender sus intereses, esto no significa que automáticamente están creando un sindicato o integrándose a uno ya constituido.

Existen diferentes formas en que las personas trabajadoras se organizan para hacer valer sus derechos, y para elegir a su Representante. Sin embargo, cuando los trabajadores y las trabajadoras se organizan en sindicatos, la representación de esta organización recae únicamente en la persona que haya sido electa como dirigente sindical.

Los sindicatos, son asociaciones permanentes de personas trabajadoras o de personas empleadoras, o de personas de profesión u oficio independiente; estas organizaciones son constituidas exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de los respectivos intereses económicos y sociales, comunes a sus agremiados.

Tipos de organización de personas trabajadoras

Nuestro Código de Trabajo, en su artículo 332, declara de interés público la creación de sindicatos como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricense.



¿Cuántas personas se necesitan para formar un sindicato?

De acuerdo con el artículo 343 se requiere un mínimo de 12 personas trabajadoras y en el caso de personas empleadoras se requiere un mínimo de 5 personas.

Las organizaciones sindicales pueden ser de varios tipos de acuerdo con los intereses comunes de sus agremiados (artículo 339 CT):

Tabla 6:

Tipos de organizaciones sindicales.

Tipos de organizaciones sindicales

Sindicato gremial

Reúne a personas trabajadoras de una misma profesión, oficio o especialidad.

Sindicato de empresa

Reúne a personas de varias profesiones, oficios o especialidades que trabajan en una misma empresa.

Sindicato industrial

Reúne a personas de varias profesiones, oficios o especialidades que trabajan en dos o más empresas de la misma clase o que pertenecen al mismo sector o industria.

Sindicato mixto o de oficios varios

Reúne a trabajadores y trabajadoras que realizan actividades o tareas diversas.

Fuente: Elaboración propia (FUNPADEM, 2020).

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 342 CT: Los sindicatos son: a. Gremiales: los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; b. De Empresa: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa; c. Industriales: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase, y d. Mixtos o de Oficios Varios: los formados por trabajadores que se ocupen en actividades diversas o inconexas. (Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimo legal).

La Junta Directiva de todo Sindicato podrá estar integrada por personas que no reúnan las condiciones que este artículo establece.

Negociación colectiva

La negociación colectiva es un derecho de carácter fundamental

que le da la oportunidad a las personas trabajadoras para negociar libre y voluntariamente las condiciones de trabajo con las personas empleadoras. Se considera uno de los elementos clave de la libertad sindical.

Una de las principales herramientas que utilizan los sindicatos para negociar los derechos de muchos trabajadores es la de las convenciones colectivas de trabajo.

Convenciones colectivas

Otra de las actividades principales de los sindicatos es la de celebrar convenciones colectivas de trabajo por las que negocian con la persona o personas empleadoras las condiciones en las que el trabajo se debe realizar.

La Convención Colectiva de Trabajo la firman el patrono y el sindicato, y en ella se pueden regular todos los aspectos de la relación de trabajo para todas las personas que trabajan en la empresa o centro de trabajo donde se va a aplicar la convención colectiva.

Entre las cosas que se pueden negociar en una convención se puede citar a modo de ejemplo las siguientes: jornadas, horarios, incrementos de salario, condiciones de higiene y salud ocupacional, procedimientos de despido, suministro de uniformes, beneficios económicos, etc.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 54 CT: Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país.

La huelga

La huelga es un derecho fundamental que junto con la negociación colectiva forma parte de la libertad sindical.

La huelga legal es el derecho de la suspensión pacífica del

trabajo, en una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo, acordada y ejecutada por un grupo de personas trabajadoras, y puede tener como fin la defensa de sus intereses económicos y sociales como también la defensa de sus derechos en los conflictos jurídicos colectivos.

La huelga es un derecho de los trabajadores y las trabajadoras, quienes lo pueden ejercer por medio de sus organizaciones sindicales o mediante una unión temporal, en los centros de trabajo donde no hubiera personas sindicalizadas o cuando su número fuera insuficiente para constituir una organización sindical.



Una coalición temporal de trabajadores es una organización no sindical para la defensa de intereses comunes y que se des hace después de haber obtenido resultados.

El derecho de huelga incluye la participación en las actividades de planificación que no interfieran en el desenvolvimiento normal de las labores de la empresa o centro de trabajo. También incluye las actividades de convocatoria de los trabajadores, las actividades de adhesión o unión a una huelga ya convocada por otros trabajadores o la negativa a participar en ella, de participación en su desarrollo, de desconocatoria, así como la decisión de dar por terminada la propia participación en la huelga.

Requisitos para ejercer la huelga

Para que una huelga se realice de manera legal, se deben cumplir tres requisitos básicos, que son:

1. Debe intentarse primero la conciliación del conflicto entre las partes.
2. El movimiento debe ser pacífico.
3. Debe contar con el apoyo mínimo requerido.

La determinación del apoyo mínimo

Hay dos formas para cumplir con el apoyo mínimo que se requiere para la huelga legal:

1. Cuando existen sindicatos en la empresa o centro de trabajo se debe contar con el apoyo de al menos el 50% de los votos de las personas trabajadoras sindicalizadas.
2. Si no existen sindicatos en la empresa o centro de trabajo se debe contar con el 35% de los votos de las personas trabajadoras.

Efectos de la huelga

La huelga legal suspende los contratos de trabajo, lo que significa que las personas trabajadoras que se suman al movimiento pueden legalmente no trabajar. Pero, si la huelga es declarada ilegal, el empleador no tiene que pagar

los salarios durante el tiempo que dure la huelga.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 371 CT: (...) La huelga legal es un derecho que consiste en la suspensión concertada y pacífica del trabajo, en una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo, acordada y ejecutada por una pluralidad de tres personas trabajadoras, como mínimo, que represente más de la mitad de los votos emitidos conforme al artículo 381, por los empleados o las empleadas involucrados en un conflicto colectivo de trabajo, para lo siguiente:

- a. La defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.
- b. La defensa de sus derechos en los conflictos jurídicos colectivos señalados en el artículo 386.

Serán ilegales las huelgas políticas o aquellas que no tengan conexión directa con la relación de empleo o incumplimientos laborales imputables al patrono.

Además de la huelga contractual se permitirá también la huelga que tenga por finalidad protestar contra políticas públicas, siempre que dichas políticas afecten de forma directa los intereses

económicos o sociales de los trabajadores. En este caso, deberán cumplirse los requisitos del artículo 377 de este Código, a excepción de la conciliación previa. Este tipo de huelgas no podrá tener una duración superior a cuarenta y ocho horas ni podrán reiterarse por el mismo motivo.

La regulación del párrafo anterior no afectará el derecho a realizar marchas, concentraciones, mítines u otras manifestaciones permitidas por el ordenamiento jurídico que se realicen en horas no laborales, sin restricción alguna de duración.

Las anteriores disposiciones tampoco afectarán el derecho a manifestarse de los trabajadores independientes o de aquellas personas que no se encuentren vinculadas a una relación laboral.

Aparte de los casos indicados en este artículo, no se permitirán huelgas atípicas ni serán consideradas como legales ningún otro tipo de huelgas.

No se considerará pacífica ninguna huelga que conlleve bloqueos en vías públicas o que impida el acceso a las instalaciones o los servicios públicos, la realización de sabotaje sobre bienes públicos, la perpetración de conductas que comporten un ilícito penal o que imposibiliten el derecho a laborar de los trabajadores que no se encuentren en huelga.

Si la huelga se declara legal y el motivo es culpa del empleador,

éste último **sí debe pagar los salarios** que las personas trabajadoras dejaron de percibir durante la huelga.

De las medidas de protección a la libertad sindical: prohibición de las prácticas laborales desleales

El Código de Trabajo da también varias medidas de protección a favor de los derechos sindicales e incluye sanciones para la persona empleadora cuando haga acciones que puedan ser en contra de los sindicatos estas se llaman “conductas antisindicales” (artículos 363 y siguientes). Las conductas antisindicales se conocen como acciones laborales desleales que se encuentran definidas por el artículo 363 del Código de Trabajo. Son una medida de protección que elimina absolutamente cualquier acto que se haga a partir de esta práctica desleal.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 363 CT: Prohíbanse las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o

las coaliciones de trabajadores. Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas.

Por su parte el artículo 364 del Código de Trabajo, dice que toda persona o sindicato puede denunciar por escrito las prácticas laborales desleales ante la DNI del MTSS. Pero además esas prácticas también podrán ser investigadas por los inspectores de trabajo sin denuncia previa.

¡Atención!
El Código de Trabajo dice que:

Artículo 364 CT: Toda persona o sindicato con interés puede acudir, ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, a denunciar por escrito la comisión de prácticas laborales desleales; pero esas prácticas también podrán ser investigadas de oficio.

Prácticas laborales desleales de carácter antisindical

Por su naturaleza, las prácticas laborales desleales no pueden definirse en una lista cerrada y definitiva, toda vez que son cualquier acto que obstaculice, limite

o impida el libre ejercicio de los derechos sindicales individuales y colectivos. A continuación, se describen algunas:

1. Despidos que tiendan a disminuir el apoyo a los movimientos colectivos de las personas trabajadoras o sus sindicatos.
2. Sanciones disciplinarias o de otra índole, que no estén debidamente justificadas o que sean desproporcionadas contra personas afiliadas al sindicato o tratamiento disciplinario diferenciado en perjuicio de estas.
3. Trato preferencial u otorgamiento de beneficios a personal no afiliado a sindicatos con exclusión de quienes sí lo están.
4. Negativa injustificada a negociar los instrumentos colectivos previstos en nuestra legislación, como convenciones colectivas, etc.
5. Negativa a rebajar las cuotas sindicales ordinarias, debidamente solicitadas por el sindicato u organización.
6. Ayudar o facilitar a la persona trabajadora, por cualquier medio, a la redacción de cartas de renuncia a la afiliación del sindicato.
7. Impulsar a las personas trabajadoras, por cualquier medio, a afiliarse o a retirarse de determinado sindicato u organización.
8. Interferir en la designación de representantes de las personas trabajadoras organizadas, libremente elegidos/as por ellas.
9. Intervenir en el funcionamiento de los sindicatos o promocionarlos directa o indirectamente, por medio de coacción, dádivas o promesas a las personas trabajadoras.
10. Adoptar represalias contra los trabajadores, debido a sus actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados al juzgamiento de las prácticas laborales desleales.
11. Apertura de procedimientos disciplinarios con fines intimidatorios contra dirigentes sindicales.
12. Irrespetar el ejercicio de los derechos sindicales que la ley concede, por medio de suspensiones o modificaciones de los contratos o condiciones de trabajo.
13. Irrespetar el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras que gozan de la estabilidad sindical.
14. Negarse a reservar el empleo, o no permitir el ingreso de las personas trabajadoras, una vez concluida la licencia gremial.
15. Uso de contratos de trabajo de tiempo determinado para generar un cambio de opinión en las personas trabajadoras de manera que no se afilien a un sindicato.
16. Favorecer en forma directa o indirecta a una asociación gremial, con el propósito de influir en la toma de decisiones.
17. Hacer, por medios directos o indirectos, discriminaciones entre las personas trabajadoras por su condición de afiliados o representantes, o tomar represalias contra ellos o ellas por el mismo motivo.
18. Promover o inducir, por cualquier medio, la afiliación de las personas trabajadoras a un sindicato controlado o afín a la empresa.
19. Medidas que comporten traslados, postergación y otros actos por razones sindicales.
20. Despido alegando la baja productividad del trabajador cuando se comprueba la existencia de actividades sindicales.
21. Despidos de dirigentes sindicales o de personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, seguidos de la subcontratación de servicios, es decir de la contratación de personas o empresas que a su vez contratan personal que realiza la obra o brinda el servicio.
22. Establecimiento de "listas negras".
23. Obligar a los trabajadores, por el medio que sea, a retirarse de un sindicato.
24. Descalificaciones a los dirigentes sindicales y representantes por la condición que ostentan.



EJERCICIOS

DE AUTOEVALUACIÓN DEL MÓDULO 8:

DE LOS DERECHOS COLECTIVOS



Indique si las siguientes afirmaciones son ciertas o falsas, marcando con una "X" la respuesta correcta en la casilla correspondiente a Cierto o a Falso. Verifique sus respuestas.

1. La libertad sindical garantiza que las personas trabajadoras y empleadoras constituyan sindicatos o asociaciones para promover y defender sus intereses gremiales de acuerdo con la ley.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

2. Mediante las convenciones colectivas es posible negociar las condiciones de trabajo con las personas empleadoras.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

3. En todo contrato o convención laboral se pueden eliminar las regulaciones mínimas del derecho laboral.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

4. La huelga legal es el derecho a abandonar el trabajo para la defensa de intereses gremiales.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

5. Los trabajadores y trabajadoras en huelga tienen derecho a recibir el pago del salario si la huelga es declarada ilegal.

_____ **Cierto** _____ **Falso**

1. **R/ Cierto.**

Mediante las asociaciones permanentes de personas trabajadoras o de personas empleadoras, pueden mejorarse y protegerse intereses económicos y sociales comunes a cada gremio (artículo 339 CT).

2. **R/ Cierto.**

El objeto de las convenciones colectivas es reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste (artículo 54 CT).

3. **R/ Falso.**

En todo contrato o convención laboral y en las convenciones colectivas se tienen por incluidas las regulaciones que protegen los derechos de las personas trabajadoras por su carácter de irrenunciables (artículo 54 CT).

4. **R/ Falso.**

La huelga no implica abandono de trabajo sino suspensión del contrato de

trabajo como medio de presión para la defensa de intereses económicos, sociales o derechos de las personas trabajadoras.

5. **R/ Falso.**

La huelga suspende el contrato de trabajo y por consiguiente el empleador/a no tiene obligación de pagar el salario. Si la huelga se declara legal y el motivo de la misma fue por culpa del/la empleador/a, entonces el/la empleador/a debe pagar los salarios que las personas trabajadoras dejaron de percibir durante la huelga.



MÓDULO

9.

**DEL CONFLICTO
LABORAL Y
SUS MEDIOS
DE SOLUCIÓN**

El conflicto laboral es normal y siempre estará presente en las relaciones de trabajo. No se puede eliminar, aunque sí puede reducirse para que pase con la menor intensidad posible. Cuando se da el conflicto lo que corresponde es solucionarlo. Por eso, la ley pone a disposición de las partes una serie de mecanismos opcionales para resolver los conflictos que se suscitan entre las personas trabajadoras y sus organizaciones con la parte empleadora.

De los tipos de conflicto

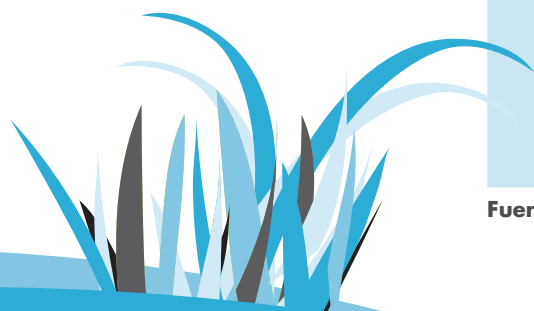
Por la forma en la que se reclama durante un conflicto es que se llaman individuales o conflictos colectivos. En los individuales interviene una o varias personas, pero con deseos o reclamos que son individuales o personales. En los colectivos interviene un grupo de personas o una organización sindical con planteamientos o reclamos de interés para todo el colectivo.

El conflicto laboral se clasifica de acuerdo con las partes que intervienen, y según sea la naturaleza del objeto o de lo reclamado.

Tabla 7: Tipos de conflictos.

Tipos de conflictos	
Tipo	Subdivisión
Por las partes que Intervienen	Conflictos individuales: Son una o varias personas trabajadoras con deseos o reclamos que son individuales o personales.
	Conflictos colectivos: Son de un grupo de personas o una organización sindical con deseos o reclamos de interés para muchos trabajadores.
Por la naturaleza de lo reclamado	Conflictos jurídicos: Aquellos donde el conflicto tiene que ver con el incumplimiento o la aplicación incorrecta de alguna norma. Ejemplo: El conflicto que surge por incumplimiento del máximo de horas de la jornada laboral.
	Conflictos de carácter económico social o conflicto de intereses: En este caso, el conflicto surge de deseos o intereses que pueden tener las personas trabajadoras o sus organizaciones para crear nuevos derechos o mejorar sus condiciones de trabajo. Ejemplo: en una jornada laboral puede haber un conflicto colectivo de tipo económico y social, el interés de las personas trabajadoras podría ser establecer una nueva jornada que implique trabajar menos horas de lo que se establece en la ley.

Fuente: Elaboración propia (FUNPADEM, 2020).





- Un ejemplo de un conflicto jurídico individual es la denuncia que hace una persona trabajadora para reclamar el pago del aguinaldo.
- Cuando ese mismo reclamo lo plantea un grupo de personas en un mismo documento se estará ante un conflicto jurídico individual porque el deseo es para cada una de las personas del grupo. Es decir, todas las personas que reclamaron en grupo (todas ellas) quieren que cada una de ellas se les pague el aguinaldo.
- A diferencia de esto, si el grupo de personas lo que reclama es la aplicación de las normas de seguridad e higiene en la empresa o lugar de trabajo, se estará ante un conflicto jurídico colectivo, porque el reclamo planteado no es un derecho individual, es un derecho para todas las personas trabajadoras por igual.

Por la cosa reclamada, los conflictos se clasifican en dos categorías:

1. Los conflictos jurídicos, que son aquellos en donde la disputa o desavenencia tiene que ver con el incumplimiento o la aplicación incorrecta de alguna disposición normativa existente. Un ejemplo de esto puede ser el conflicto que se

suscita por incumplimiento de las normas que regulan el máximo de horas de la jornada laboral.

2. La otra categoría del conflicto colectivo es la que se conoce como conflicto de carácter económico social o conflicto de intereses. En este caso, la controversia no surge del incumplimiento de una norma existente, sino de la pretensión que pueden tener las personas trabajadoras o sus organizaciones para crear nuevos derechos o mejorar sus condiciones de trabajo. Siguiendo con el ejemplo de la jornada, en un conflicto colectivo de carácter económico social, la pretensión podría consistir en establecer una nueva jornada que implique trabajar menos horas de lo que se establece en la ley.

Mecanismos de solución del conflicto laboral

La ley dispone de diversas opciones para poder resolver los conflictos laborales cualquiera que sea el tipo de conflicto que se trate. Hay medios que son de dos tipos:

1. Medios de solución alterna.
2. Medios judiciales.

Tabla 8: Mecanismos de solución del conflicto laboral.

Medios de solución alterna

- Conciliación (conflictos jurídicos individuales).
- Arbitraje.
- Arreglo directo.
- Procedimiento para el conflicto colectivo de carácter económico social.

Medios judiciales

- Procesos cautelares y anticipados.
- El proceso ordinario.
- Proceso para la protección de fueros especiales y tutela del debido proceso.

Fuente: Elaboración propia (FUNPADEM, 2020).

Los medios de solución alterna

Se conoce como medios de solución alterna de conflictos aquellos mecanismos que permiten poner término a los conflictos sin necesidad de que intervenga una persona juzgadora en su solución. Son formas alternativas a la solución judicial de un conflicto, de aquí su nombre. Se caracterizan por ser opciones amigables para resolver las disputas, son más sencillos, rápidos, más ágiles y eficientes, y que tienen efectos legales seguros para las partes.

En nuestro país, los mecanismos de solución alterna de conflictos

más importantes son tres: la conciliación, el arbitraje y el arreglo directo.

1. La conciliación

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos a través del cual, las partes enfrentadas (que pueden ser personas físicas o jurídicas, de carácter público o privado) resuelven por sí mismas sus diferencias con la ayuda de otra a quien se le denomina persona conciliadora.



En la conciliación la persona conciliadora participa en la elaboración de opciones y propuestas de solución al conflicto; mientras que en la mediación la persona mediadora sólo facilita el procedimiento utilizando técnicas de diálogo para que las partes generen sus propias soluciones.

2. El arbitraje

Es un mecanismo utilizado para la resolución de disputas o controversias, alternativo al proceso judicial y elegido por voluntad de las partes, pero en el cual la solución es dada por otras personas a las que se les llama árbitros. Son estos quienes dicen, ordenan o imponen a las partes en conflicto cuál va a ser el arreglo de la controversia. Los árbitros son nombrados por el Ministerio de Trabajo de una lista de personas que han sido autorizadas

previamente.

3. El arreglo directo

Se utiliza para la solución de conflictos colectivos exclusivamente, y sirve para resolver asuntos meramente jurídicos, asuntos de carácter económico social o de ambos. Es un medio de solución de controversias propio del derecho del trabajo y se encuentra regulado exclusivamente en el Código de Trabajo.



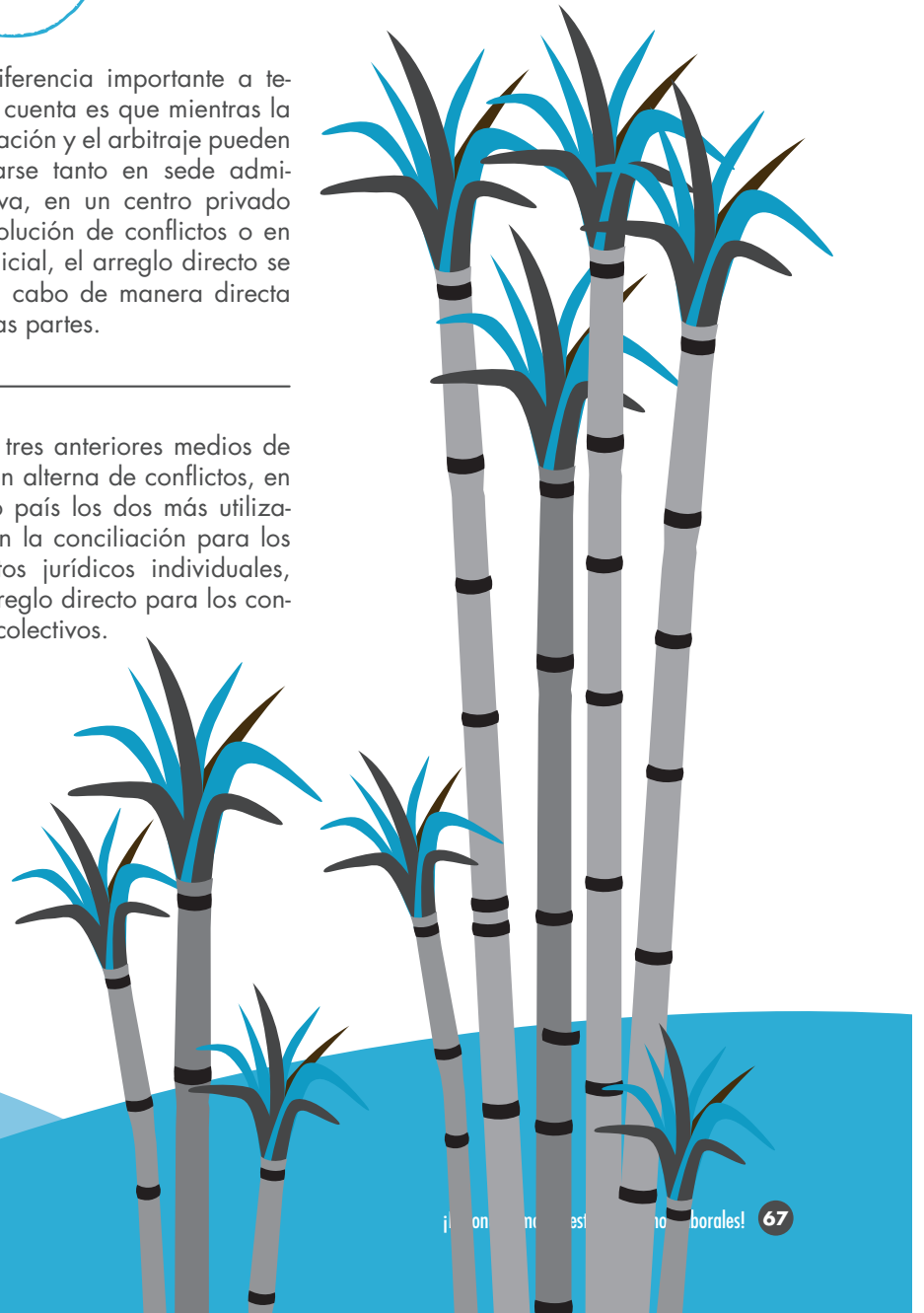
Una diferencia importante a tener en cuenta es que mientras la conciliación y el arbitraje pueden celebrarse tanto en sede administrativa, en un centro privado de resolución de conflictos o en vía judicial, el arreglo directo se lleva a cabo de manera directa entre las partes.

De los tres anteriores medios de solución alterna de conflictos, en nuestro país los dos más utilizados son la conciliación para los conflictos jurídicos individuales, y el arreglo directo para los conflictos colectivos.

4. El procedimiento para el conflicto colectivo de carácter económico social}

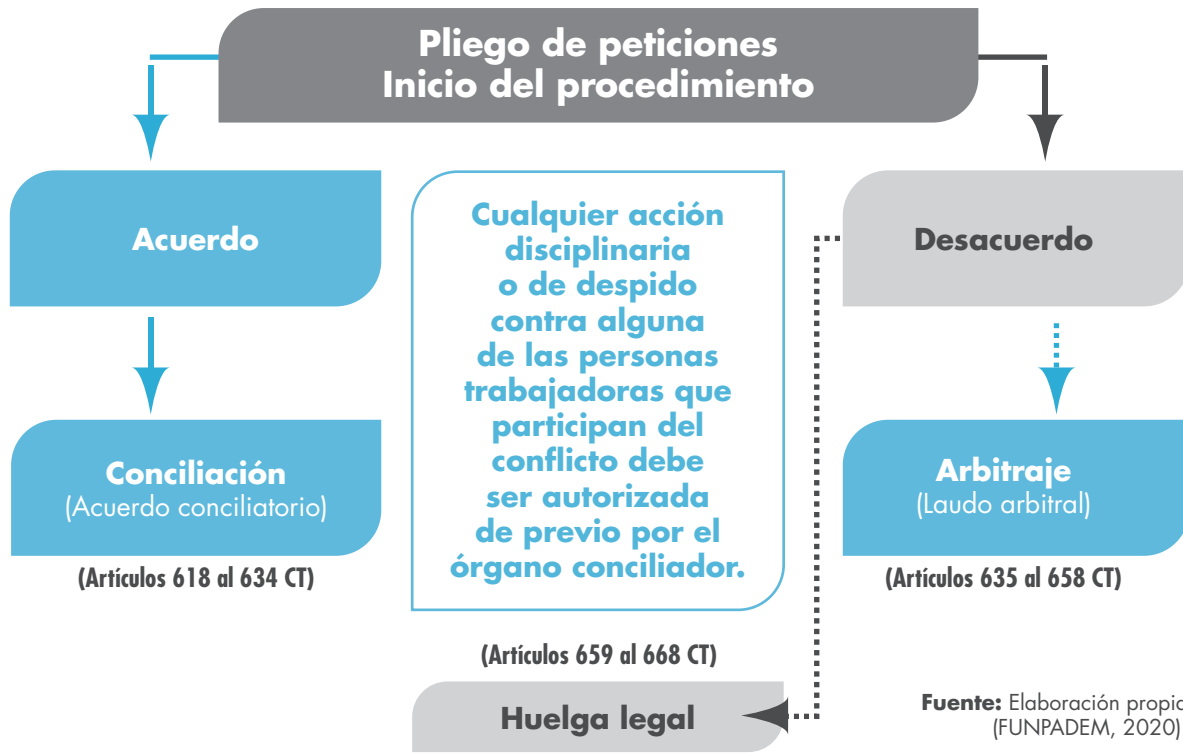
El Código de Trabajo regula un procedimiento especial para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social.

Se trata de un procedimiento que se puede llevar en el MTSS, en un centro de conciliación privado (a elección de partes), o en los juzgados de trabajo del Poder Judicial, todos estos intervienen como órgano conciliador.



Esquema 1: Flujo del procedimiento para el conflicto colectivo de carácter económico social.

Procedimiento para el conflicto colectivo de carácter económico social



Para iniciar el procedimiento, las personas trabajadoras deberán conformar una delegación de tres miembros que actúan como sus representantes. Estos delegados deben redactar el **pliego de peticiones** que será presentado a la parte empleadora y al órgano conciliador.

El órgano conciliador en este caso está conformado por tres integrantes: El juez o jueza de trabajo de la Sala Segunda del Poder Judicial, el funcionario o funcionaria del MTSS o la persona designada por el centro privado; más un conciliador designado por cada una de las partes del conflicto.

Se presenta un documento que tiene la lista de lo que piden los trabajadores, al que se le llama “pliego de peticiones”. La presentación del pliego de peticiones da inicio al procedimiento y a partir de ese momento, ninguna de las partes del conflicto, puede tomar represalias contra la otra. Cualquier acción disciplinaria o de despido contra alguna de las personas trabajadoras que participan del conflicto debe ser autorizada de previo por el órgano conciliador.

La parte empleadora también tiene que nombrar una delegación de tres representantes, que serán los que tienen que negociar con

la delegación de las personas trabajadoras. La primera etapa de la negociación se lleva a cabo como **conciliación**. De haber conciliación sobre el pliego de peticiones se da por terminado el conflicto y el acuerdo alcanzado por las partes es aceptado para los efectos legales por eso está la jueza ahí.

Si las partes no llegan a algún acuerdo, pueden convenir en someter el conflicto a un **arbitraje** voluntario. En este caso, el procedimiento pasa a la segunda fase en la que la solución del conflicto la define el tribunal de arbitraje y lo que ellos digan es de cumplimiento obligatorio para ambas partes.

De no haber conciliación ni acuerdo de someter la solución de la controversia, se da por finalizado el conflicto, en cuyo caso los trabajadores y trabajadoras quedan habilitados para acudir a una **huelga legal**.

La solución judicial: Jurisdicción Laboral

La solución judicial de los conflictos laborales, sean estos individuales o colectivos, corresponde a la jurisdicción laboral (tribunales que ven temas de trabajo). Como su nombre lo indica, esto es competencia del Poder Judicial.

Los juzgados y los tribunales pueden ser especializados o mixtos. Son especializados aquellos que solo ven asuntos laborales, en tanto que los mixtos además de resolver asuntos laborales resuelven asuntos como familia, civil, penal, etc.

Los conflictos laborales en la jurisdicción laboral pueden ser resueltos a través de diferentes tipos de procedimientos, según sea el conflicto y las pretensiones¹² de las partes:

1. Procesos cautelares y anticipados

Las medidas cautelares sirven para proteger a las personas afectas por algún acto o conducta que les cause daño mientras el proceso termina, así como para garantizar que el derecho que se reclama no se pierda o desmejore

durante el trámite del proceso. Con la RPL se introdujo en el Código de Trabajo un procedimiento especial en el que el juez o jueza de trabajo establece medidas cautelares antes de iniciar el proceso, durante su tramitación e incluso en la etapa de ejecución.

El Código de Trabajo reconoce algunas medidas cautelares, sin embargo, el juez o jueza puede determinar otras por su cuenta debido a la necesidad que exista para proteger a las personas o garantizar los derechos. Algunas medidas cautelares son tres:

a. El embargo preventivo:

Es cuando el juez o jueza ordena embargo de bienes o cuentas bancarias cuando exista riesgo de que el patrimonio de la persona empleadora o patrona se desmejore o desaparezcan los bienes. Es una garantía a favor de la persona trabajadora.

b. El arraigo:

Es la prevención que el juez o jueza hace a la persona demandada para que nombre un representante con poder suficiente para que le defienda y responda por ella en el juicio. El arraigo garantiza que toda persona empleadora tenga un responsable dentro del proceso judicial.

c. La suspensión del acto de despido:

Se ordena a la parte empleadora no despedir a la persona trabajadora hasta que no se resuelva en definitiva el proceso.

Algunos ejemplos de medidas interpuestas por el juez o jueza que no están detalladas en el Código de Trabajo pueden ser la suspensión de la persona trabajadora con goce de salario; el cambio de funciones o tareas, el traslado de un puesto a otro, el cambio de jornada, realizar el trabajo a distancia, etc.



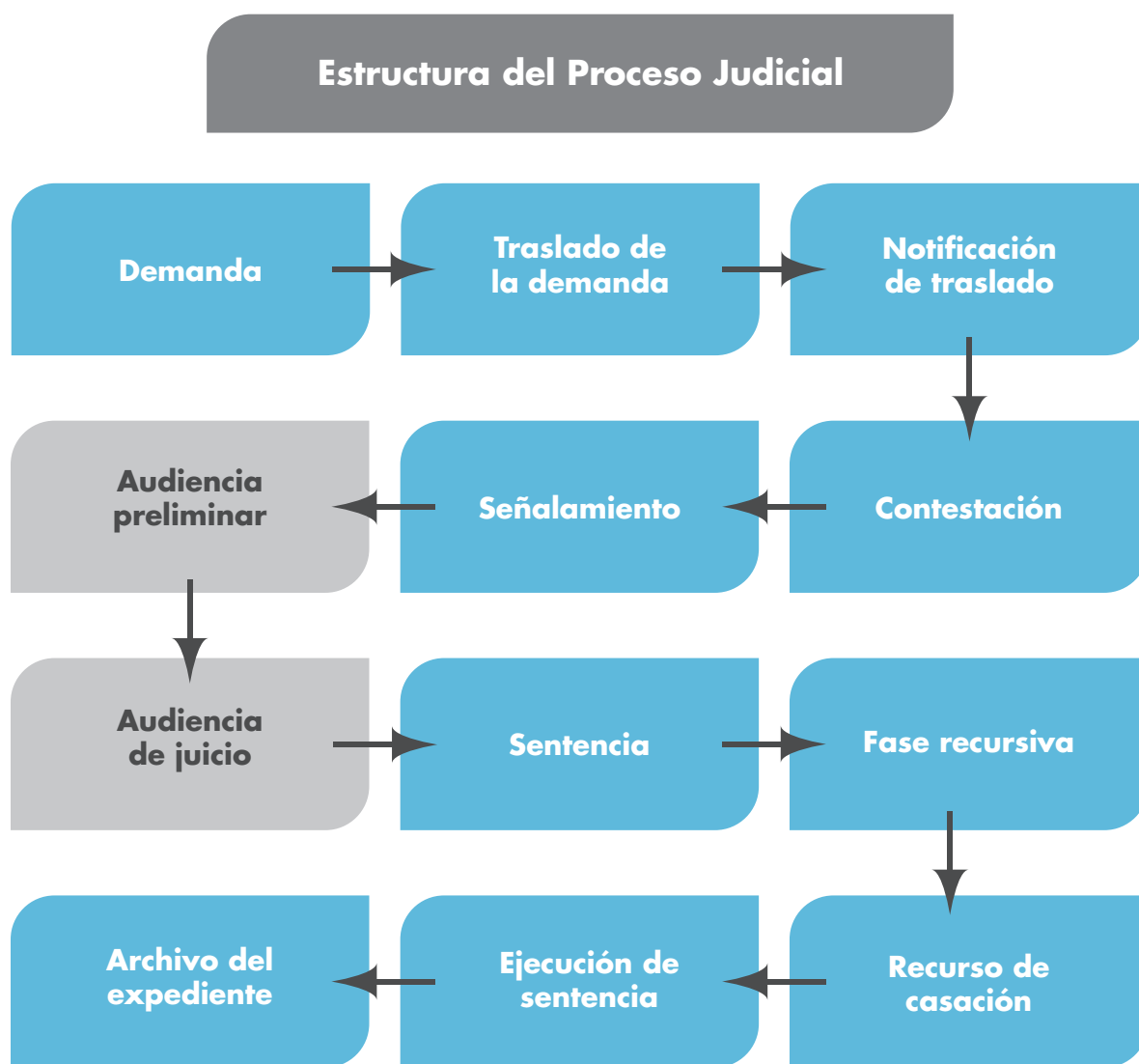
Este procedimiento de medidas cautelares se encuentra regulado en los artículos que van del 489 al 494 del CT.

2. El Proceso Ordinario

En el proceso ordinario se tramitan y resuelven todos los reclamos que no cuenten con un procedimiento especial y que tienen que ver con el reconocimiento y pago de derechos laborales individuales, tales como preaviso, auxilio de cesantía, aguinaldo, vacaciones, salarios caídos, diferencias salariales, horas extraordinarias, pago de días feriados, pago de días de descanso. También se conocen en el proceso ordinario otros asuntos como lo son los conflictos por acoso sexual o laboral, incumplimiento de convenciones colectivas, así como los reclamos que tienen que ver con el régimen de pensiones de la CCSS.

¹²Lo que las partes pretenden.

Esquema 2: Estructura del Proceso Judicial.



Artículo 512: El proceso ordinario se sustanciará, como regla general, en una audiencia oral, la cual se dividirá en dos fases: una preliminar y la otra complementaria o de juicio.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

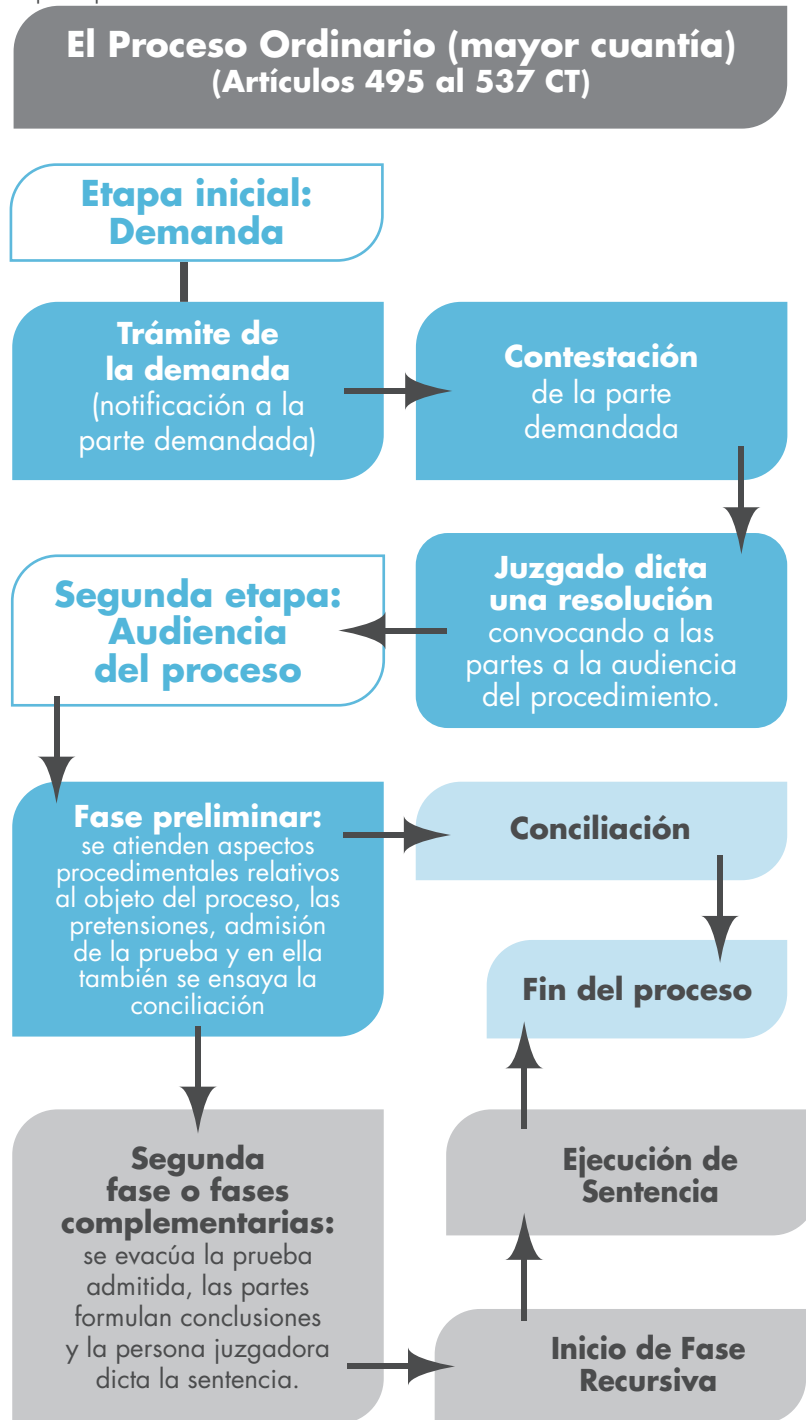
Fuente: Elaboración propia, (FUNPADEM, 2020).

2.1 Etapas del proceso ordinario (mayor cuantía)

La Ley de Reforma Procesal Laboral estableció una nueva estructura para el proceso ordinario, que se divide en tres etapas principales, a saber: a) etapa inicial, b) etapa de audiencia, c) etapa recursiva. (Puede ver el flujo de este proceso en el Esquema 3).

- a. En la **etapa inicial**, se interpone la demanda, se le da trámite a la misma y se conoce la contestación que hace la parte demandada. En esta etapa el juzgado dicta una resolución convocando a las partes a la audiencia del procedimiento.
- b. La audiencia del proceso, que da inicio a la **segunda etapa**, se divide en dos fases: En la primera de ellas, llamada **fase preliminar**, se atienden aspectos procedimentales relativos al objeto del proceso, las pretensiones, admisión de la prueba y en ella también se ensaya la conciliación. De haber conciliación el proceso termina en esta fase.
- c. De no haber conciliación se pasa a la **segunda fase o fase complementaria**, en la que se evacúa la prueba admitida, las partes formulan conclusiones y la persona juzgadora dicta la sentencia, con la cual culmina esta etapa.

Esquema 3:
Flujo del proceso ordinario.



Fuente: Elaboración propia con base en los artículos 495 al 537 del Código de Trabajo (FUNPADEM, 2020).



Este procedimiento ordinario se encuentra regulado en los artículos que van del 495 al 537 del CT.

2.2 El proceso ordinario de menor cuantía (menor monto)

El proceso ordinario de menor monto, o mejor conocido como menor cuantía, forma parte de los procesos especiales regulados en el Código de Trabajo. Está pensado para asuntos que no tengan un proceso particular y en los que el monto reclamado sea menor a la suma establecida por el Poder Judicial para definir "la cuantía".

Este proceso tiene unas reglas especiales, que lo distinguen del ordinario de mayor cuantía. Estas reglas son las siguientes: a) se tramita en una sola audiencia, b) la sentencia se dicta de forma oral y c) la sentencia solo tiene recurso de apelación ante el Tribunal de Apelaciones de Trabajo. En estos casos, el recurso debe plantearse dentro del plazo de tres días hábiles



Este procedimiento ordinario de menor cuantía se encuentra regulado en el artículo 539 del CT.

3. Proceso para la protección de fueros especiales y

tutela del debido proceso (también conocido como Amparo Laboral)

Este es un proceso especial que aplica tanto para personas que trabajan en el sector público como en el sector privado. Se dice que es especial no solo porque tiene una estructura diferente a la del proceso ordinario, sino también porque en él solo se discuten asuntos que tengan que ver con la protección de fueros, con el debido proceso y con discriminación.

Naturaleza del proceso

El proceso especial para la protección de fueros y debido proceso es un proceso más simple y rápido.



Este procedimiento para la protección de fueros especiales y tutela del debido proceso se encuentra regulado en los artículos que van del 540 al 547 del CT.

Los aspectos más importantes que caracterizan a este tipo de procedimiento son los siguientes:

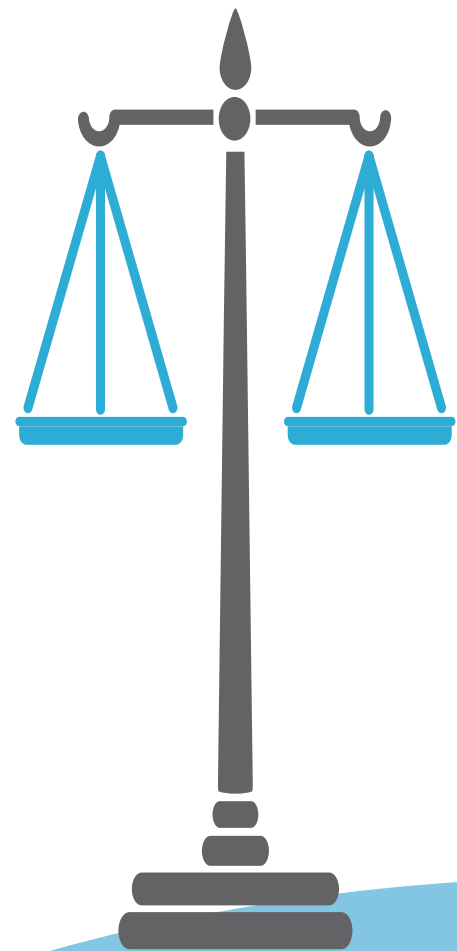
- La persona trabajadora puede interponer la acción sin necesidad de contar con una persona abogada.
- Los plazos del procedimiento son breves.
- No siempre requiere de la celebración de una audiencia. Cuando esto sea necesario,

la persona trabajadora deberá contar con la defensa técnica.

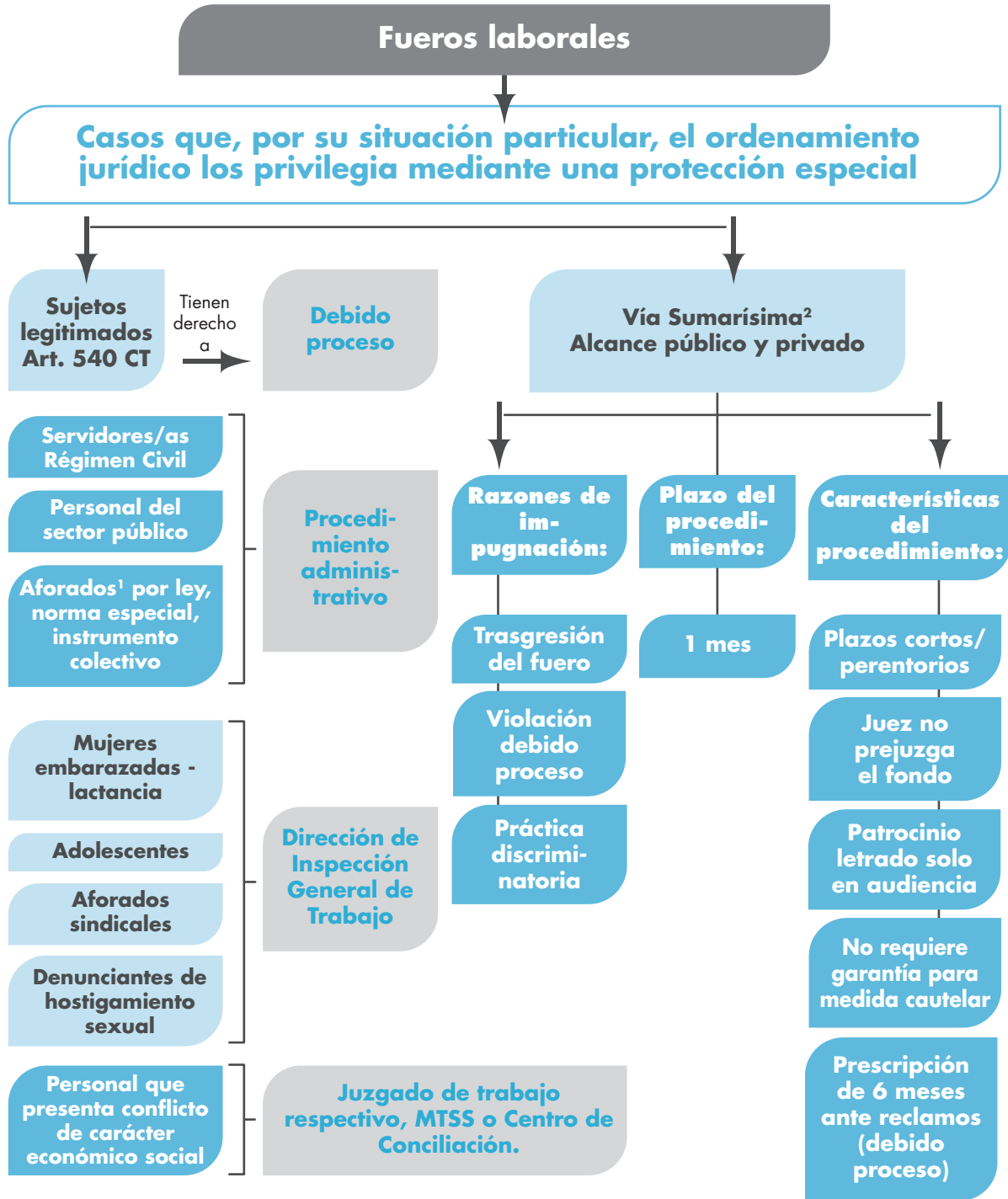
- Permite a la persona que juzga ordenar de manera anticipada a la parte empleadora suspender la ejecución del acto o actos que se consideren que dañan a la persona trabajadora.



Aquí la demanda no tiene formalidades y además la persona trabajadora no requiere de abogado o abogada para interponerla.



Esquema 4: Organigrama de fueros laborales y su flujo.



Fuente: Elaboración propia con base en los artículos 540 al 547 del Código de Trabajo (FUNPADEM, 2020).

¹ Que son juzgados mediante un fuero especial.

² Sumarísimo hace referencia a los juicios que por sus características requieren un trámite más breve.

4. Proceso para la distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas

Este proceso es el que se sigue cuando la relación laboral termina a causa del fallecimiento de la persona trabajadora. Este proceso tiene como finalidad que la parte empleadora deposite en el juzgado de trabajo las sumas correspondientes al pago de derechos laborales que le correspondían a la persona trabajadora fallecida.

Esquema 5:

Proceso para la distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas.

Proceso para la distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas (Artículos 548 al 552 CT)

Cuando exista disputa entre las personas beneficiarias

Audiencia ante juez o jueza para resolver mediante declaratoria de personas beneficiarias y distribución mediante una sentencia

Si hay disconformidad con el modo en que se adjudican las prestaciones: recurso de apelación en el plazo de 3 días

Si hay disconformidad con la resolución final: recurso de casación que deberá interponerse ante la Sala Segunda dentro del término de 10 días hábiles

Fuente: Elaboración propia con base en los artículos 548 al 552 del Código de Trabajo (FUNPADEM, 2020).

Se le considera un proceso no contencioso. Esto quiere decir que no hay conflicto entre partes, pues el dinero depositado debe ser distribuido entre quienes sean tenidos y declarados como sucesores o herederos de la persona trabajadora que ha fallecido. Sin embargo, si surge alguna disputa entre las personas que se dicen beneficiarias, el juez o jueza deberá convocar a los interesados a una audiencia y resolver el diferendo mediante una sentencia.

De no haber conflicto o controversia entre las partes interesadas, el

juez o jueza hará la declaratoria de las personas a quienes corresponde el derecho y dispondrá la distribución de los dineros entre ellas. De haber disconformidad con la forma en que el juez o jueza adjudica las prestaciones, la parte interesada puede interponer el recurso de apelación en el plazo de tres días hábiles. Si alguna de las partes no está de acuerdo con lo resuelto la sentencia que se dicte puede ser apelada mediante el recurso de casación que deberá interponerse ante la Sala Segunda dentro del término de diez días hábiles¹³.

¹³ Los días hábiles son aquellos en los que se labora, no incluyen fines de semana ni días festivos como feriados.



Este procedimiento para la distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas se encuentra regulado en los artículos que van del 548 al 552 del CT.

5. Proceso para la restitución de las personas trabajadoras que sufrieron riesgos de trabajo y reinstalación de origen legal

Su finalidad es ofrecer un apoyo para las personas que han sufrido accidente o enfermedad laboral y buscan reincorporarse al trabajo o bien, ser liquidadas con el pago de sus derechos por

motivo de discapacidad surgida de un riesgo de trabajo. El proceso aplica cuando el patrono no quiere reincorporar a la persona a su puesto de trabajo después de haber superado el proceso de recuperación o incapacidad.

Cuando la persona trabajadora presente la solicitud de reinstalación al puesto, de reubicación por riesgo laboral o de pago de prestaciones por incapacidad; el juez o jueza, de inmediato, da una orden al empleador para que esta la cumpla dentro del plazo máximo de ocho días hábiles.

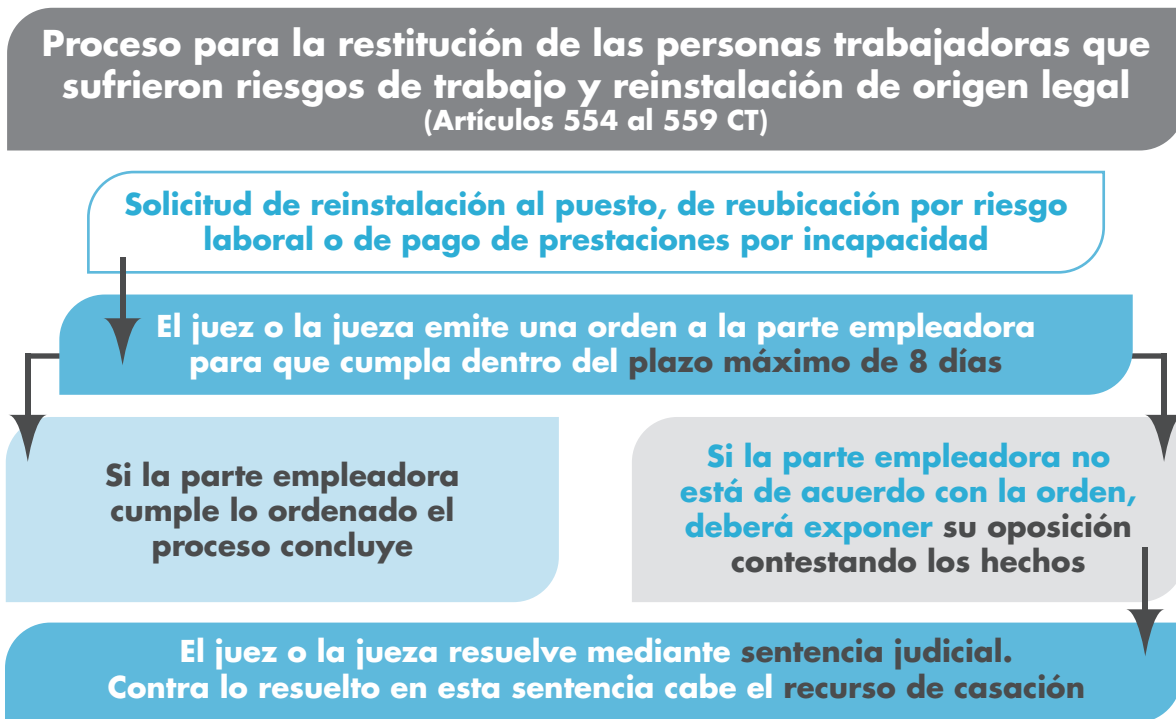
Si la parte empleadora cumple lo ordenado el proceso concluye.

Pero si la parte empleadora no está de acuerdo con la orden, deberá exponer su oposición contestando los hechos. En este caso, el juez o jueza deberá resolver lo que corresponda mediante sentencia judicial. Contra lo resuelto en esta sentencia cabe el recurso de casación.



Este procedimiento para la restitución de personas trabajadoras que sufrieron riesgos de trabajo y reinstalación de origen legal regulado en los artículos que van del 554 al 559 del CT.

Esquema 6: Proceso para la restitución de las personas trabajadoras que sufrieron riesgos de trabajo y reinstalación de origen legal.



Fuente: Elaboración propia con base en los artículos 548 al 552 del Código de Trabajo (FUNPADEM, 2020).

EJERCICIOS

DE AUTOEVALUACIÓN DEL MÓDULO 9:

DEL CONFLICTO LABORAL Y SUS MEDIOS DE SOLUCIÓN



Lea los siguientes casos y analice qué recomendaciones daría a la persona que le consulta. Verifique sus respuestas.

1. En una empresa agrícola las personas trabajadoras tienen problemas serios porque en las fincas no tienen un lugar cercano y bajo techo dónde ingerir sus alimentos. Además, no existen baños en el campo, lo que perjudica especialmente a las trabajadoras que no tienen donde siquiera poder orinar. Otro problema que les afecta es que no tienen transporte dentro de la finca, por lo que deben caminar desde la entrada hasta el lugar de labores. Quieren saber qué tipo de acción legal pueden emprender para lograr solución a estos problemas. ¿Qué recomendaría?

R/. En este caso estamos ante una situación que es de conflicto colectivo de carácter económico social. Las personas trabajadoras pueden plantear o un arreglo directo o bien acudir al procedimiento de conflicto colectivo de carácter económico social.

2. María es trabajadora en una finca agrícola, y tiene un problema con sus patronos porque no le están pagando las horas extras. ¿Puede ella hacer uso de la conciliación para resolver el problema?

R/. Sí. Para cualquier reclamo de derechos laborales se puede utilizar la conciliación que es un medio de solución de conflictos.

3. Un grupo de personas trabajadoras de una finca se reunieron para organizar un sindicato. El capataz se dio cuenta y de seguido los despidieron con el pago de las prestaciones. Una persona que dice saber de leyes les dijo que como les habían pagado todos los derechos, no tenían derecho a reclamar nada porque el patrono puede despedir cuando quiera, siempre y cuando pague los derechos. Acuden a usted para saber si esto es cierto. ¿Qué les diría?

R/. Este despido es ilegal porque se dio como represalia por haber las personas trabajadoras formado un sindicato. El patrono no podía despedirlos por este motivo ni siquiera pagando sus derechos. Lo que tienen que hacer los trabajadores es acudir al juzgado de Trabajo a impugnar la nulidad del despido y solicitar la reinstalación a través del procedimiento especial de protección de fueros.

4. Marta es una trabajadora que la despidieron estando en periodo de lactancia. En la empresa le dijeron que no era necesaria la autorización del MTSS porque se le estaba despidiendo por reorganización. Le pregunta a usted qué puede hacer.



R/. El despido de Marta es ilegal. Ella estaba aún con el fuero de protección especial que tienen todas las trabajadoras en estado de embarazo o en periodo de lactancia. La empresa no podía despedirla sino es por justa causa y sin antes tener la autorización del Ministerio de Trabajo. Lo que tiene que hacer Marta es acudir al juzgado de trabajo para pedir la nulidad del despido por medio del procedimiento especial de protección de fueros. En este procedimiento Marta también puede pedir una medida cautelar, para que el juez o jueza ordene a la empresa la reinstalación en el puesto de manera inmediata.

5. El esposo de Teresa falleció recientemente a causa de una enfermedad crónica. En la empresa donde él trabajaba le han dicho a ella que el pago de las prestaciones las tiene que retirar en el juzgado de

trabajo. Le pregunta a usted si esto es cierto, y de ser así qué es lo que tiene que hacer.

R/. Efectivamente cuando una persona trabajadora fallece, el patrono tiene que consignar -depositar- el pago de las prestaciones laborales en el juzgado de trabajo. Teresa tiene que acudir al juzgado de trabajo para solicitar la autorización del retiro del dinero que depositó la empresa. Este trámite se realiza por medio de un procedimiento especial que se llama "proceso para la distribución de personas trabajadoras fallecidas.

6. Pedro sufrió un accidente en el trabajo que le dejó lesionada la mano derecha. La empresa le dice que como no puede continuar haciendo el mismo trabajo no pueden reinstalarlo en el puesto y que por eso lo tienen que despedir. Le pregunta a usted si esto es cierto.

R/. La empresa no puede despedir a Pedro por haber sufrido un accidente de trabajo. Para que la empresa pueda realizar el despido tiene que demostrar que no existe posibilidad alguna de reubicarlo en otro puesto en el que él pueda desempeñarse con la limitación que sufre a causa del accidente. Si la empresa se niega a reinstalarlo, lo que Pedro debe hacer es acudir al juzgado de trabajo a solicitar al juez o jueza que le ordene a la empresa la reinstalación. Esto se hace a través de un procedimiento especial que se denomina "Proceso para la restitución de las personas trabajadoras que sufrieron riesgos de trabajo y reinstalación de origen legal".







PARTNERS
of the AMERICAS



SNFJ
Luis Paulino Mora Mora

