

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

**TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIATURA EN LA CARRERA DE
DERECHO**

**FORMAS ATÍPICAS DE CONCLUSIÓN DE LA
RELACIÓN LABORAL A LA LUZ DE LA
REFORMA PROCESAL LABORAL, PARA EL
AÑO 2018-2019**

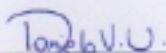
Sustentante: Ingrid Daniela Villalobos Umaña

Tutor:

Abril, 2019

DECLARACIÓN JURADA

Yo Ingrid Daniela Villalobos Umaña, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 1-1581-0413 egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: Formas atípicas de conclusión de la relación laboral a la luz de la reforma procesal laboral, para el año 2018-2019, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. en fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 25 días del mes de febrero del año dos mil diecinueve.



Firma del estudiante

Cédula 1-1581-0413

CARTA DE LECTOR

San José, mayo, 2019.

Universidad Hispanoamericana

Sede Llorente

Carrera Derecho

Estimado señor (es)

He analizado la propuesta, de investigación denominada " **FORMAS ATÍPICAS DE CONCLUSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A LA LUZ DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL**", elaborada por la estudiante DANIELA VILLALOBOS UMAÑA, particularmente lo relativo al aporte jurídico que dicha investigación pueda aportar al DERECHO y a efecto de obtener el grado de Licenciada en Derecho. La misma cumple con los requerimientos y exigencias de la Universidad Hispanoamericana, en consecuencia, no tengo correcciones o recomendaciones que hacer.

Por consiguiente, doy por aprobada dicho trabajo de investigación, para su defensa.

Atte.

Firma

Lic. Enrique Porras Torres.

Cédula. 1-546-925

Carné. 15419

CARTA DE LECTOR

San José, 24 de marzo del 2019

**Universidad Hispanoamericana
Sede Llorente
Carrera, Derecho**

Estimados señores:

La estudiante Ingrid Daniela Villalobos Umaña, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado “FORMAS ATÍPICAS DE CONCLUSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A LA LUZ DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL, PARA EL AÑO 2018-2019”, el cual ha elaborado para obtener su grado de Licenciatura.

Revisado lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación; cuenta por tanto este trabajo con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atentamente.

Firma:
Nombre: Carlos Alberto Sánchez Camacho
Cédula: 4-0151-0597
Carné: 15962

CARTA DE REVISIÓN FILOLÓGICA

Cartago, 09 de abril de 2019

Los suscritos, Elena Redondo Camacho, mayor, casada, filóloga, cédula de identidad número 3 0447 0799 y Daniel González Monge, mayor, casado, filólogo, cédula de identidad número 1 1345 0416, vecinos de Quebradilla de Cartago, en calidad de filólogos revisamos y corregimos el trabajo final de graduación que se titula: *Formas atípicas de conclusión de la relación laboral a la luz de la Reforma Procesal Laboral, para el año 2018-2019*, sustentado por Ingrid Daniela Villalobos Umaña.

Hacemos constar que se corrigieron aspectos de forma, redacción, estilo y otros vicios del lenguaje que se pudieron trasladar al texto. La originalidad y la validez del contenido son responsabilidad exclusiva del autor y de sus asesores.

Esperamos que nuestra participación satisfaga los requerimientos de la Universidad Hispanoamericana.



Elena Redondo Camacho

Céd. 3 0447 0799

Bachiller en Filología Española

Carné ACFIL 0247




Daniel González Monge

Céd. 1 1345 0416

Bachiller en Filología Española

Carné ACFIL 0245

ÍNDICE

Declaración Jurada	viii
Carta Tutor (a)	ix
Carta Lector (a).....	x
Carta de Revisión Filológica.....	xi
Dedicatoria.....	xii
Agradecimiento	xiii
Abreviaturas.....	xiv
Resumen	xv
Capítulo 1. Problema de Investigación.....	1
1.1. Planteamiento del Problema	2
1.1.1. Antecedente del Problema.....	2
1.1.2. Problematización del Problema.....	2
1.1.3. Justificación del Problema	3
1.2. Formulación del Problema	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	5
1.4. Alcances y Lmitaciones.....	7

1.4.1. Alcances	7
1.4.2. Limitaciones.....	7
Capítulo 2. Marco Teórico	9
2.1. Contexto Histórico.....	10
2.1.1. Historia del Derecho en el Mundo	10
2.1.2. Historia del Derecho en Costa Rica	10
2.1.3. Historia del Banco Nacional, Agencia los Ángeles de Heredia	11
2.1.4. Historia de la Escuela José Martí Ubicada en San Isidro de Heredia	11
2.1.5. Historia del Taller Roca Trucks Ubicado en San Isidro de Heredia	12
2.2. Contextoteórico-Conceptual.....	13
2.2.1. Código del Trabajo.....	13
2.2.2. Concepto de Trabajo	13
2.2.3. Concepto de Trabajador	14
2.2.4. Concepto de Patrono	15
2.2.5. Relación Laboral.....	16
2.2.6. Contrato de Trabajo	16
2.2.7. <i>Outsourcing</i>	17
2.2.8. Jornada Laboral.....	18
2.2.9. Formas de Conclusión de la Relación Laboral.....	19
2.2.10. Acoso Laboral.....	20

2.2.11. Artículo 371.....	21
2.2.12. Artículo 372.....	22
2.2.13. Artículo 373.....	23
2.2.14. Artículo 374.....	24
2.2.15. Artículo 377.....	26
2.2.16. Artículo 378.....	27
2.2.17. Artículo 379.....	28
2.2.18. Artículo 380.....	29
2.2.19. Artículo 381.....	30
2.2.20. Artículo 382.....	31
2.2.21. Artículo 383.....	32
2.2.22. Artículo 384.....	33
2.2.23. Artículo 385.....	33
2.2.24. Artículo 386.....	34
2.2.25. Proyecto de Ley contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado	38
2.2.26. Tipos de Acoso Laboral	51
2.2.27. Artículo 70.....	59
2.2.28. Artículo 81.....	59
2.2.29. Artículo 82.....	61

2.2.30. Artículo 83.....	61
2.2.31. Artículo 84.....	62
2.2.32. Artículo 85.....	62
2.2.33. Artículo 86.....	63
2.3. Hipótesis	64
2.3.1. Variables, Definición	64
2.4. Operacionalización de las Hipótesis.....	66
Capítulo 3. Marco Metodológico.....	67
3.1. Tipo de Investigación	68
3.1.1. Finalidad	68
3.1.2. Dimensión Temporal.....	68
3.1.3. Marco.....	68
3.1.4. Naturaleza	69
3.1.5. Carácter.....	69
3.2. Sujetos y Fuentes de Información.....	71
3.2.1. Fuentes Primarias.....	71
3.2.2. Fuentes Secundarias	71
3.3. Selección de Muestreo.....	72
3.3.1. La Población	72
3.3.2. La Muestra.....	72

3.3.3. Probabilística	72
3.4. Técnicas e Instrumentos para Recolectar Información.....	73
3.5. Operacionalización de las Variables	74
3.5.1. Definición Conceptual, Operativa e Instrumental	74
Capítulo 4. Análisis e Interpretación de Datos.....	77
4.1. Análisis de Cuestionario Conocimientos de la Reforma Procesal Laboral de los Funcionarios y Privados	78
4.1.1. Pregunta 1: ¿Género?	78
4.1.2. Pregunta 2: ¿En qué Rango de Edad se Ubica?.....	79
4.1.3. Pregunta 3: ¿Conoce los Cambios Generados en la Legislación Laboral Costarricense a Partir de la Promulgación de la Ley 9343 (Reforma Procesal Laboral)?	80
4.1.4. Pregunta 4: ¿Conoce Cómo Afectó la Ley 9343 el Derecho de los Trabajadores a Asistir a Huelga?.....	81
4.1.5. Pregunta 5: ¿Conoce los Requisitos para que una Huelga Sea Declarada Legal? ¿Podría Enumerar Requisitos para que la Huelga Sea Declarada Legal, según la Ley 9343?	82
4.1.6. Pregunta 6: ¿Conoce Cuáles Faltas Podrían Generarle un Despido sin Responsabilidad Patronal? Si las Conoce Podría Enumerar 3 de Ellas.....	83
4.1.7. Pregunta 7: ¿Conoce qué Situaciones se Incluyen en el Acoso Laboral?	85
4.1.8. Pregunta 7: ¿Considera Haber Sido Víctima en Algún Momento de Acoso Laboral?	86

4.1.9. Pregunta 8: ¿Conoce en Cuáles Instituciones Podría Interponer una Denuncia por Acoso Laboral?.....	87
4.1.10. Pregunta 9: En Su Opinión, ¿el Ministerio de Trabajo Brinda la Suficiente Información a los Trabajadores Acerca de Sus Derechos?	88
4.1.11. Pregunta 10: ¿Consideraría de Utilidad que el Ministerio de Trabajo Emita un Folleto Explicando los Principales Derechos de los Trabajadores? ...	89
Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones	90
5.1. Conclusiones	91
5.2. Recomendaciones	94
Bibliografía.....	97
Anexos.....	100

DEDICATORIA

A mi papá Carlos por ser el apoyo que toda persona puede necesitar, por nunca dejar de creer en mí y por enseñarme a nunca darme por vencida sin importar lo mal que se vean las cosas.

A mi mamá Marianella por ser un ejemplo de cómo ser una mujer fuerte y estar ahí en cada paso que he dado.

A mis hermanos Karol y Carlos por ser ese cable a tierra que se necesita cada día para no perder la perspectiva de las cosas.

A todos ellos las gracias por ser una parte fundamental de mi vida y de lo que soy ahora.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a la vida por dejarme llegar hasta este punto en el que se culmina un sueño que comenzó hace 6 años. A mi tutor por aceptar ser parte de esta aventura en que consiste el trabajo final de graduación y a todas aquellas personas que de una u otra forma han puesto un granito de arena para contribuir en este, porque sin todos ellos no sería posible.

ABREVIATURAS

MT: Ministerio de Trabajo.

CT: Código de Trabajo.

BN: Banco Nacional.

CP: Constitución Política.

GAM: Gran Área Metropolitana.

CT: Código de Trabajo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

AR: Anterior a la Reforma Procesal Laboral.

PR: Posterior a la Reforma Procesal Laboral.

RECOPE: Refinadora Costarricense de Petróleo.

RESUMEN

Por medio de esta investigación se realizará un análisis sobre cómo la aprobación de la ley 9343, correspondiente a la Reforma Procesal Laboral, ha producido un cambio en la forma en que se llevan a cabo, en los juzgados laborales, las conclusiones de la relación laboral cuando esta se genera por uno de los motivos que se conocen popularmente como atípicos.

Por medio de la realización de un cuestionario se evaluará si se ha generado una percepción positiva por parte de los trabajadores de distintos gremios o si, por el contrario, desconocen la existencia de la aprobación de la ley y, por lo tanto, se debe realizar mayor promoción de esta para informar a los funcionarios.

CAPÍTULO 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La legislación laboral del país se creó con la intención de proteger a los trabajadores en cuanto a las relaciones de desigualdad con respecto a sus empleadores. Sin embargo, muchos de los colaboradores que se encuentran en mayores condiciones de vulnerabilidad no están informados de la protección que les otorga la ley.

Con la promulgación de la Reforma Procesal Laboral estas brechas se vuelven aún más amplias. Esto se debe a que hay procedimientos que cambiaron y las entidades correspondientes no lo han comunicado de forma adecuada a los trabajadores que se beneficiarán con la reforma.

Por lo tanto, el conocimiento que tienen los trabajadores de distintos ámbitos con respecto a la legislación laboral y las protecciones con las que cuentan se convierte en un tema relevante de estudio.

1.1.1. Antecedente del Problema

En cuanto a esta reforma a la legislación laboral del país, no se encontró información acerca de si el MT ha realizado algún censo o tipo de encuesta sobre la percepción que los trabajadores tienen de esta, por lo que no se cuenta con antecedentes.

1.1.2. Problematización del Problema

En el caso de esta nueva ley, al ser de publicación tan reciente, todavía no se tiene una idea sobre los conocimientos que pueden tener los trabajadores o de la percepción que tienen de esta, lo que genera que muchas veces por

desconocimiento no se ejecuten procesos que pueden beneficiar al trabajador, quien es la parte débil en la mayoría de los casos de las relaciones laborales.

Por lo tanto, con esta investigación lo que se busca es tener una muestra a nivel micro de la situación de los trabajadores del país con respecto a las normas existentes y cómo pueden hacerles frente a las distintas situaciones que se pueden presentar en el diario vivir. Con esto se busca identificar los conocimientos o las falencias que estos tienen en materia laboral.

1.1.3. Justificación del Problema

La presente investigación se justifica desde la relevancia, tanto de conveniencia como social.

En el primero de los casos se podrá determinar qué tan accesibles están las normas jurídicas del país para las personas promedio que no se encuentran relacionadas en sus ámbitos laborales, de manera diaria, con la legislación. Se busca que esta sea comprensible para quienes pudieran necesitarla. Con esto se pretende lograr que cada vez más personas se vean beneficiadas por los distintos procesos laborales y que la relación existente entre patrono y trabajador sea lo más equitativa posible.

En el segundo caso, se debe tomar en cuenta que muchas veces quienes menos conocen de la legislación son los que más podrían necesitarla, como es el caso de los trabajadores no calificados, quienes por su condición se encuentran en una posición de mayor vulnerabilidad con respecto a sus empleadores y el Estado debería brindarles las herramientas necesarias para hacer valer sus derechos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El problema que se pretende investigar en el presente trabajo es ¿Cuál es el grado de conocimiento con relación a las formas atípicas de conclusión de la relación laboral a la luz de la ley 9343, en la población de trabajadores bancarios, del sector educación y del sector privado?

Por medio de este problema se pretende indagar sobre el conocimiento que tienen ciertos trabajadores de la ley 9343, su aplicación y sus efectos en los procesos laborales.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación cuenta con dos tipos de objetivos, uno general y cinco específicos.

1.3.1. Objetivo General

- Recopilar el grado de conocimiento que tienen los trabajadores del sector bancario, de educación y del sector privado, con respecto a la ley 9343, la cual corresponde a la Reforma Procesal Laboral.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar los conocimientos que tienen los trabajadores acerca de la ley 9343.
2. Realizar una comparación entre la normativa laboral existente antes de la aprobación de la ley y la que se encuentra vigente en la actualidad.
3. Reseñar la jurisprudencia existente anterior y posterior a la Reforma Procesal Laboral en materia de formas atípicas de la conclusión de la relación laboral.
4. Conocer la relevancia que tiene para los trabajadores una ley que sea más proteccionista con respecto a las formas atípicas de concluir la relación laboral, como podría darse en caso de acoso laboral.
5. Elaborar material informativo para los participantes del sector público, privado y educativo que refuerce o aclare detalles acerca de la

legislación laboral que existe en el país.

1.4. ALCANCES Y LMITACIONES

La investigación cuenta con los siguientes alcances y limitaciones.

1.4.1. Alcances

Con respecto a los alcances de la presente investigación, se pretende llegar a:

- Los funcionarios del Banco Nacional (BN) ubicado frente al parque de los Ángeles en la provincia de Heredia.
- Maestras que laboren en la escuela José Martí ubicada en San Isidro de Heredia.
- Trabajadores privados como los que laboran en el taller Roca Trucks ubicado en San Isidro de Heredia.
- Tener una idea generalizada de cómo percibe cada sector de los trabajadores las normas existentes en el país en materia laboral.

1.4.2. Limitaciones

Una de las limitaciones para desarrollar el trabajo fue la huelga que se realizó en el sector público a partir del mes de septiembre del 2018. Esta impidió obtener los resultados de las herramientas por parte de los maestros de la Escuela José Martí, ya que gran parte de quienes se acogieron al movimiento fueron los educadores de distintos gremios y ubicaciones espaciales.

A raíz de que la huelga terminó en diciembre de 2018, no fue hasta el mes de

febrero 2019 cuando se pudieron aplicar las herramientas que se tenían planeadas. Esto generó un retraso en el momento de concluir con la investigación en el plazo que se consideró en primera instancia.

Otra de las limitaciones encontradas en el momento de realizar el trabajo fue la falta de legislación y de jurisprudencia en el país con respecto al acoso laboral. Este es un tema sumamente importante para las relaciones de los trabajadores con sus patronos, por lo que el desarrollo de la investigación en ese aspecto debió basarse en legislaciones internacionales.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. CONTEXTO HISTÓRICO

El contexto histórico de esta investigación se desarrollará por medio de los siguientes apartados.

2.1.1. Historia del Derecho en el Mundo

El derecho laboral en el mundo está regulado a partir de 1919 por la OIT (Trabajo, 2018), la cual fue creada “después de una guerra destructiva, basada en una visión, según la cual una paz duradera y universal solo puede alcanzarse cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores” (s. p.).

En cuanto a este aspecto, se puede evidenciar que las regulaciones en el ámbito laboral han sido necesarias desde inicios del siglo. Estas ayudan para que los empleadores exploten a sus trabajadores.

2.1.2. Historia del Derecho en Costa Rica

Con respecto a la legislación laboral de Costa Rica, es importante remontarse a sus orígenes. El momento más crítico y que marcó un antes y un después en esta materia fue la primera huelga de la cual se tiene registro y es la que se dio en 1888. Esta estaba conformada por un grupo de italianos que habían sido contratados para trabajar en la construcción del ferrocarril que se dirigía hacia el Atlántico, quienes reclamaban por las condiciones en las que tenían que laborar, ya que los trabajadores estaban muriendo por el ambiente y las circunstancias a las que debían enfrentarse.

Es a partir de esta huelga que se empezó a hablar de la importancia de regular la situación laboral en el país. Es gracias a las luchas que dieron esos trabajadores que hoy se cuenta con garantías como la jornada de 8 horas, el derecho al descanso, la posibilidad de asociarse en sindicatos y otros beneficios que se encuentran regulados en la legislación.

2.1.3. Historia del Banco Nacional, Agencia los Ángeles de Heredia

En la página *web* del Banco Nacional (s. f.) se detalla el inicio de su historia como institución:

El Banco Nacional nació en el año de 1914, al iniciarse la administración del presidente Alfredo Gonzáles Flores. En aquel momento comenzaba también la I Guerra Mundial. Previendo una posible contracción de las exportaciones, el gobierno requería estimular la demanda interna. Para esto, era necesario poner circulante en mano de familias costarricenses, pero la emisión de moneda estaba en manos de bancos privados. Por lo tanto, el presidente Gonzáles Flores decidió crear primer banco estatal, al que originalmente se le dio el nombre de Banco Internacional de Costa Rica.

La agencia ubicada frente al parque de los Ángeles en Heredia se creó posterior a la quiebra del Banco Anglo en la década de los 90, puesto que sus instalaciones son las que se utilizaron. Estas sufrieron una renovación de su espacio interior durante el año 2016 y 2017.

2.1.4. Historia de la Escuela José Martí Ubicada en San Isidro de Heredia

En la página *web* del periódico La Nación (Solano, 2007), se encuentra una fotografía de la Escuela José Martí ubicada en San Isidro de Heredia que relata los siguientes datos:

La sección antigua de este centro educativo posee enorme valor histórico y arquitectónico, ya que fue construida en 1928 con la técnica del bahareque francés y con elementos de la arquitectura victoriana. La edificación fue declarada patrimonio nacional el 23 de marzo del 2007.

La escuela conserva gran parte de su estructura y es de gran valor cultural y sentimental para los habitantes del cantón, pues por esta han pasado grandes personajes de la comunidad.

2.1.5. Historia del Taller Roca Trucks Ubicado en San Isidro de Heredia

El taller Roca Trucks inició su funcionamiento el 3 de octubre del año 2007, esto después de que su dueño y fundador Roy Hernández Villalobos concluyera su etapa laboral en la empresa Matra, dedicada a la venta y equipo de maquinaria pesada.

En el taller se dedican a la reparación y mantenimiento de equipos de 3 o más ejes, por ejemplo, camiones, vagonetas, cisternas, entre otros.

El taller se encuentra ubicado 175 metros al oeste de la Cruz Roja de San Isidro de Heredia y esa ha sido su locación desde su apertura.

Estos datos se obtuvieron de una entrevista realizada a su dueño el 6 de julio del 2018.

2.2. CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL

El contexto teórico-conceptual de esta investigación está orientado por los siguientes apartados.

2.2.1. Código del Trabajo

Por medio de este capítulo se busca esclarecer conceptos que son relevantes para la investigación, tomando como base el Código de Trabajo que es la principal fuente de legislación en materia laboral en el país. Además, se utilizarán otras fuentes de derecho, tanto nacional como extranjero, que funcionarán como fundamento para el estudio y como una forma de darle la relevancia que tiene para una gran parte de la población adulta del país que se ve afectada ya sea de manera positiva o negativa, según las decisiones que tomen los legisladores en este aspecto.

2.2.2. Concepto de Trabajo

El concepto más básico de trabajo se puede encontrar en el artículo 56 de la CP en el que indica que “el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad”.

En este caso se puede ver que el Estado debería garantizar a cada una de las personas que se encuentran con condiciones para laborar un lugar en el que puedan desarrollarse para así cumplir con ese derecho, además, como una forma de que cada uno de los habitantes del país contribuya con su aporte, ya sea con su trabajo o con los impuestos que se pagan correspondientes al salario. Sin embargo, como se puede comprobar en el comunicado de prensa tomado de la página del INEC (2018):

“En el IV trimestre de 2017, se encontraban desempleadas 204 mil personas” (s. p.).

Con estas estadísticas se puede comprobar que al Estado costarricense todavía le falta para cumplir con el derecho constitucional del trabajo. Con esto genera otro tipo de problemas, como el hecho de que las personas tengan que emigrar de las costas del país al GAM para conseguir un empleo y, por lo tanto, una mayor calidad de vida. Además, afecta a las familias, pues estas deben separarse para que los miembros que estén facultados para ingresar al mercado laboral la mayoría del tiempo se desplacen de sus domicilios para buscar mayores posibilidades en las ciudades.

2.2.3. Concepto de Trabajador

La definición que se utilizará en este estudio se encuentra en el artículo 4 del Código de Trabajo (1943), que indica lo siguiente: “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” (p. 12).

En esta definición quedan establecidas, de manera clara, las condiciones que tiene que reunir una persona para poder considerarse trabajador en la legislación costarricense y, con base en este artículo, se define la forma en que se identificará a un trabajador en la presente investigación.

Además, se debe tomar en cuenta que hay otras condiciones que se deben cumplir para poder considerarse trabajador, como: ser mayor de 18 años o menor de 18 años, pero mayor de 15 años.

En el caso de los menores de edad pueden trabajar, sin embargo, se debe respetar una regulación especial en la que está determinada la cantidad de horas que deben laborar y las distintas condiciones que se deben respetar para garantizar la protección al menor de edad.

2.2.4. Concepto de Patrono

De igual manera, la definición de patrono se encuentra en el artículo 2 del Código de Trabajo (1943), el cual se establece que: “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” (p. 11).

El concepto de patrono queda abierto a la interpretación ya sea de manera amplia o estricta, pues se podría presentar la situación en la que se genere la duda de si una persona puede considerarse patrono de otro, aunque lo contrate para un solo acto que se realizará una única vez y el cual no genera ninguna relación entre ambas partes después de la conclusión o si, por otro lado, que solamente debería considerarse como patrono a aquella persona que contrate a otra para realizar diversas funciones o una única que genere una relación futura entre ambos.

Para efectos de esta investigación, el concepto de patrono se debe tomar de manera literal, conforme lo establece la norma, sin tomar en cuenta las distintas condiciones que existan en la relación laboral.

2.2.5. Relación Laboral

Según Cabanellas de Torres (2008), la relación de trabajo es: “el simple hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo” (p. 328).

De acuerdo con esta definición la no existencia de un contrato laboral no implica que haya una relación laboral. De igual forma, se puede presentar la situación en que exista un contrato con determinadas cláusulas en las que se especifican las labores que realizará un trabajador, sin embargo, en la realidad, el empleado desarrolla otras actividades distintas a solicitud del patrono. En estos casos, aunque en primera instancia el contrato no estableciera ciertas obligaciones del patrono hacia el trabajador debe prevalecer la realidad de la relación laboral y se deben respetar tanto los deberes como beneficios que se generen.

2.2.6. Contrato de Trabajo

Con respecto a la existencia de contrato de trabajo, el Ministerio de Trabajo (s. f.), indica que debe cumplir con los siguientes requisitos:

Prestación personal del servicio: Esto significa que el trabajo debe realizarse única y, exclusivamente, por la persona trabajadora contratada y no por otra persona. La persona trabajadora siempre será una persona física. **Salario o remuneración:** Es la suma de dinero que recibe la persona trabajadora de parte de la persona empleadora, a cambio del trabajo que realiza y; **Subordinación:** Es la situación en que se encuentra la persona trabajadora en relación con la persona empleadora (física o jurídica) que recibe los servicios y paga por ellos (p. 1).

En este caso se evidencian los requisitos básicos que debe cumplir un

contrato de trabajo para considerarse en la legislación costarricense. Sin embargo, estos requisitos no son únicos y tampoco son excluyentes entre sí, ya que por medio de la jurisprudencia y por la creación de nuevas formas de contratación, como podría ser el *outsourcing*, en el que el trabajo lo realiza determinada persona, no aplica de manera tan estricta, puesto que existen casos en los que el proveedor de un servicio en un contrato de *outsourcing* solamente debe garantizar la realización de la actividad, sin que esto implique la obligación de que sea siempre el mismo trabajador.

En este tipo de contratos lo más relevante es la primacía del contrato con respecto a las funciones que desarrolla cada trabajador, además de las condiciones en que se pactó.

2.2.7. Outsourcing

Una de las definiciones de *outsourcing* se encuentra en el libro *El outsourcing y la planeación fiscal en México*, cuyos autores Almanza y Archundia (2015), indican lo siguiente:

La expresión se refiere a una fuente externa, la cual generalmente dentro del ámbito empresarial es utilizada para referirse a la subcontratación, externalización o tercerización, el cual, podemos definir como un proceso empleado por una empresa en el cual otra empresa u organización es contratada para desarrollar una determinada área de la empresa contratante (p. 1).

Para efectos de esta investigación, es necesario que se conozca o se tenga al menos una idea de lo que el concepto de *outsourcing* representa para la legislación laboral. Esto debido a que con el paso del tiempo ha sido una figura que se ha

popularizado en labores como la contratación de encargados de limpieza de determinadas empresas o de los encargados de la seguridad de estas.

En reiteradas ocasiones se han presentado casos en los que las empresas de seguridad o limpieza cierran sus operaciones de un día para otro, sin dar mayor explicación a sus colaboradores o sin indicarles que se encuentran en un proceso de quiebra y que, por lo tanto, no van a percibir las prestaciones que les correspondían. Esto deja a los empleados en una condición mayor de vulnerabilidad frente a quien fue su empleador y, por ende, se requiere que la ley brinde una protección especial.

2.2.8. Jornada Laboral

Entre los aspectos relevantes de la jornada laboral se debe realizar la diferenciación entre 2 conceptos que podrían generar confusión. Según Llena Miralles (2001), cuando se habla de jornada se hace referencia a “la cantidad de tiempo dedicada a la prestación laboral” (p. 1).

En el caso de la legislación laboral costarricense, esta jornada está regulada en 8 horas para la jornada diurna, la cual puede extenderse hasta las 10 horas, una jornada mixta que puede extenderse hasta las 8 horas y una nocturna de 6 horas.

Además, estas jornadas no pueden exceder las 48 horas semanales y en el caso de la jornada mixta no se puede sobrepasar las 42 horas semanales. Estas regulaciones a la jornada laboral se encuentran en los artículos 136 y 138 del Código de Trabajo.

El otro concepto que se encuentra incluido en la jornada laboral y que también

lo define Llena Miralles (2001), es el de horario y que, según este autor: “responde a cuando. Es la ubicación temporo-espacial de la jornada, la fijación de los momentos de inicio, desarrollo, interrupción y finalización del tiempo de trabajo” (p. 1).

Este concepto no se encuentra regulado en la legislación nacional, sino que se trata de un convenio al que llega el patrono y el trabajador con respecto al momento de ingreso y de salida del lugar de trabajo, siempre y cuando se cumplan con los requisitos previamente explicados de la jornada laboral.

Relacionado con este concepto de horario se puede tomar el artículo 137 del Código de Trabajo, en el que se define el tiempo efectivo de trabajo y que, al realizar una interpretación más amplia, se puede entender que se refiere al horario laboral, puesto que son las horas en que el trabajador se encuentra a la disposición del patrono y en las cuales debe permanecer en el lugar donde se determinó que debe cumplir sus funciones.

2.2.9. Formas de Conclusión de la Relación Laboral

Algunas de las formas de conclusión de la relación laboral que indica el Ministerio de Trabajo (s. f.) en su publicación gratuita, son las siguientes:

- a) Porque así lo indique el contrato de trabajo.
- b) Por pensión, jubilación o muerte de la persona trabajadora.
- c) Por renuncia de la persona trabajadora.
- d) Por despido por parte de la persona empleadora: con responsabilidad

patronal o sin responsabilidad patronal.

- e) Por acuerdo de partes (parte empleadora y parte trabajadora).
- f) Por incumplimiento grave de las obligaciones de la persona empleadora.

Cuando la relación laboral concluya por algún motivo que no se encuentre en esta lista, el trabajador afectado debe consultar a quien le brinde la asesoría necesaria en este proceso, si se encuentra en presencia de una forma atípica de conclusión de la relación laboral. Este tipo de conclusiones son las que se explicarán, de manera más amplia, en el desarrollo de la investigación.

2.2.10. Acoso Laboral

La Dirección de Trabajo del gobierno de Chile define el acoso laboral como:

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Centro de Consultas, 2018, s. p.).

Por medio de esta definición se puede determinar que el acoso laboral es un tema que abarca no solo las conductas que se conocen normalmente, como podría ser que el empleador trate de manera despectiva o grosera a un trabajador, que no lo deje hacer su trabajo de formar tranquila, porque lo interrumpe constantemente o que lo pone en situaciones de desigualdad a nivel de carga laboral con respecto a quienes laboran en las mismas condiciones.

El acoso laboral también podría ser el hecho de que un trabajador, por ausentarse un día a sus funciones con una justificante válida, tenga que sufrir un recordatorio constante por parte de su jefatura. Otro ejemplo sería que un colaborador que toda su vida ha tenido su domicilio y su centro de trabajo en la GAM se vea obligado a trasladarse en las mismas condiciones, pero a un lugar que se encuentre alejado de su familia, como puede ser una zona costera, aun cuando le externe a su patrono las afectaciones que podría tener, ya sea en el ámbito personal con respecto a la salud emocional al verse expuesto a una situación que es completamente diferente a la que conoce o las afectaciones que tiene a nivel familiar.

A partir de la promulgación de la ley 9343, la cual corresponde a la Reforma Procesal Laboral se dio un cambio en ciertos artículos del Código de Trabajo. Por lo tanto, se procederá a explicar las principales diferencias de los que son relevantes para la investigación. Se utilizará como comparativo la legislación anterior y la vigente.

2.2.11. Artículo 371

El artículo 371 del Código de Trabajo (1943) se refiere al concepto de huelga legal como “el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes” (p. 246).

De igual manera, la Ley 9343 (2016) en su artículo 371 se refiere al concepto de huelga legal. Sin embargo, es en este se encuentra la primera diferencia entre las

definiciones, ya que esta norma define la huelga legal como:

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 (pp. 260-261).

Una de las principales diferencias que se encuentra entre ambos artículos es que con la reforma se establecen mayores requisitos que se deben cumplir para que una huelga sea declarada legal. Estos se encuentran tipificados en la misma legislación, lo que facilita que los trabajadores que quieran aplicar este tipo de medidas de presión lo realicen de acuerdo con la ley.

Este tipo de tipificación es necesario revisarlas, ya que la declaratoria de ilegalidad de una huelga podría ser un motivo por el cual la relación laboral puede darse por concluida, al no estar determinada como uno de los motivos para la conclusión de la relación laboral determinados por la ley. Por lo tanto, se está frente a una forma atípica de conclusión de la relación laboral, que es el tema central de este estudio.

2.2.12. Artículo 372

El artículo 372 del Código de Trabajo (1943) AR se refiere a la suspensión de contratos durante el tiempo que se mantenga la huelga y plantea lo siguiente “La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa, lugar o

negocio en que se declare, por todo lo que ella dure” (p. 246).

Por otro lado, el texto perteneciente a la Ley 9343 (2016) en su artículo 372 evoca a quienes tienen la titularidad para utilizar el derecho a la huelga y expresa lo que se detalla a continuación:

Los titulares del derecho de huelga son los trabajadores y las trabajadoras, quienes lo ejercerán por medio de sus organizaciones sindicales o de una coalición temporal, en las empresas, las instituciones, los establecimientos o los centros de trabajo donde no hubiera personas sindicalizadas o cuando su número fuera insuficiente para constituir una organización sindical (p. 261).

Es a raíz del cambio de este artículo que se puede vislumbrar una idea de los requisitos que debe cumplir un movimiento de huelga para poder declararse como legal, ya no se refiere a la suspensión de los contratos por la realización de una huelga, sino que, por el contrario, hace referencia a que los trabajadores que quieran utilizar este derecho deben hacerlo por medio de un representante que esté legitimado en el Código de Trabajo.

Además, es un indicativo para los trabajadores de que no pueden tomar simplemente la decisión de irse a huelga, sino que esta debe estar determinada y avalada por una organización que se reconozca con estas potestades en el artículo 372 PR.

2.2.13. Artículo 373

El texto del artículo 373 del Código de Trabajo (1943) AR establece los requisitos que se deben cumplir para que una huelga se considere legal y, por lo tanto, no genere consecuencias para los trabajadores que quisieran acogerse a este derecho.

Debe remitirse al artículo 371 del Código de Trabajo e igualmente solicitar que antes de desarrollar un movimiento de huelga se deben haber agotado los procedimientos existentes en la legislación laboral para conciliar.

Cumplir con estos requisitos que se solicitan es una especie de seguro con el que cuentan los trabajadores, en el que la ley ampara sus acciones siempre y cuando actúen conforme a esta.

En el artículo 373 del Código de Trabajo (2016) PR, por el contrario, se explican los derechos que están comprendidos dentro del derecho a huelga, estos son los siguientes:

El derecho a huelga comprende la participación en las actividades preparatorias que no interfieran en el desenvolvimiento normal de las labores de la empresa o centro de trabajo, de convocatoria, de elección de su modalidad, de adhesión a una huelga ya convocada 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 (p. 261).

Es en este tipo de artículos en los que se empieza a visualizar que con la Reforma Procesal Laboral se trata de mejorar las condiciones de los trabajadores con respecto al patrono. Esto se debe a que se determina, de manera explícita, a cuáles actividades un trabajador está autorizado a participar, por lo que lo protege de posibles repercusiones o cualquier tipo de amenaza que el patrono pudiera realizarle para intimidarlo e impedir, de esta forma, que sus derechos sean reclamados, según lo que la ley establece.

2.2.14. Artículo 374

El Código de Trabajo (1943) en su artículo 374 establece lo siguiente “La huelga

deberá limitarse al mero acto de la suspensión y abandono de trabajo. Los actos de coacción o de violencia sobre personas o propiedades, serán sancionados por las autoridades represivas comunes con las penas correspondientes” (p. 248).

La ley 9343 (2016), por el contrario, en su artículo 374 se refiere a cómo se contabilizará el porcentaje mínimo requerido de participación en la huelga. Esta indica lo siguiente:

En el caso de instituciones o empresas que tengan más de un establecimiento o centro de trabajo, el porcentaje de apoyo mínimo requerido, conforme al artículo 371, se contabilizará considerando a todas las personas trabajadoras de la empresa, institución o el respectivo centro de trabajo, según sea el caso (p. 262).

Es importante aclarar que todavía antes de la aplicación de la Reforma Procesal Laboral, ya se hacía la indicación a los trabajadores que en ninguna circunstancia era permitido accionar con violencia bajo la premisa de estar en un movimiento de huelga. Esta condición se mantiene en la legislación actual, aunque ya no se encuentre tipificada y es debido a esto que se han presentado casos en los que se actúa con violencia y se procede a realizar la detención pertinente por medio de la Fuerza Pública, ya que ninguna legislación laboral faculta a los trabajadores a perpetrar daños a la propiedad o a terceras personas.

Por el contrario, el artículo después de la aplicación de la ley 9343 procede a explicar la aplicación del artículo 371 cuando el centro de trabajo tenga varias sedes. Esto como una forma de aclarar las dudas que pudiesen generarse sobre cuántos trabajadores son necesarios para cumplir con la cantidad requerida para que el movimiento cumpla con ese requisito y no sea declarado en condición de ilegalidad.

2.2.15. Artículo 377

El artículo 377 del Código de Trabajo AR (1943) establece lo siguiente:

La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas; quedan a salvo las sanciones de orden represivo que en contra de estos lleguen a declarar los Tribunales Comunes.

Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono no podrán estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal (p. 250).

Por otro lado, el artículo PR establece, de manera clara, los requisitos que deben cumplir las personas trabajadoras para que una huelga sea declarada legal.

Estos se presentan a continuación:

- a) Observar los extremos preceptuados en el artículo 371.
- b) Agotar alguna de las alternativas procesales de conciliación establecidas en el artículo 618. En los conflictos jurídicos indicados en el artículo 386 y que den lugar a la huelga legal. Este requisito se entenderá satisfecho por medio de la intimación que el sindicato o los trabajadores y las trabajadoras hagan al empleador o la empleadora, otorgándole un plazo de por lo menos un mes para resolver el conflicto.

La legislación al establecer de manera clara qué requisitos deben cumplir los trabajadores, les brinda una herramienta clave para evitar que, posteriormente, el patrono se aproveche de su condición y los afecte en el ámbito laboral. De igual forma, es una garantía para el patrono de que se deben cumplir ciertas regulaciones

y especificaciones antes de que los trabajadores de su empresa apliquen su derecho a la huelga.

2.2.16. Artículo 378

El artículo 378 del Código de Trabajo (1943) se refiere a lo siguiente:

Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de una huelga son imputables al patrono, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar una convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenarán a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado (p. 250).

Por otro lado, el artículo 378 de la Ley 9343 (2016) ejemplifica los distintos tipos en que puede llevarse a cabo la huelga. Uno de los requisitos es que se informe, ya sea de manera directa o por medio del Ministerio de Trabajo, a la parte empleadora la forma, los días y las horas en que se llevará a cabo el movimiento de huelga.

Este artículo es de vital importancia para la presente investigación, ya que lo que se busca con el informe por medio de los trabajadores hacia el patrono es que no se pueda alegar un abandono de trabajo por parte de los segundos, ya que si esto se alega podría llevar a un proceso laboral que puede terminar en un despido para el trabajador.

Anterior a la promulgación de la reforma, a partir del artículo 379 el Código de Trabajo se comenzaba a referir al paro legal, sus requisitos, etc., sin embargo, todo cambió desde que se promulgó de la ley 9343. Por lo tanto, para efectos de la investigación los artículos siguientes se explicarán de acuerdo con lo tipificado en la

reforma, ya que es esta la legislación que se encuentra vigente y que puede afectar los resultados del estudio y las recomendaciones posteriores que puedan plantearse.

Posteriormente, se plantearán las referencias al paro que se consideren pertinentes para el estudio, esto para continuar con el orden de los artículos y continuar con una línea clara de ideas que no genere confusiones en el momento de leer el proyecto de investigación.

2.2.17. Artículo 379

El artículo 379 de la ley 9343 (2016) establece lo siguiente: “La terminación de los contratos de trabajo o, en su defecto el rebajo salarial o cualquier tipo de sanción, solo será procedente a partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga” (p. 265).

Esta declaratoria de ilegalidad únicamente podrá realizarla los tribunales correspondientes y los trabajadores tienen la posibilidad de apelar la decisión que estos tomen.

Un ejemplo de cómo se desarrollan y se determinan este tipo de criterios es lo sucedido en meses anteriores con la huelga del sector público, que se empezó a llevar a cabo en el mes de septiembre de 2018. Esta presentó distintos resultados acerca de su legalidad o ilegalidad, según el sector que se estuviese contemplando. Por ejemplo, se puede tomar como referencia el sector salud, en el que la huelga se declaró ilegal, puesto que se considera un servicio público y que el no brindar las funciones que tenían asignadas los funcionarios genera un perjuicio en la población.

Por otro lado, se encuentra el ejemplo de la declaratoria de legalidad para la

empresa RECOPE, en la que el tribunal encargado de emitir una decisión plantea que esta no se puede considerar como ilegal, pues la compañía no se dedica a realizar ningún servicio esencial.

De igual manera, resulta importante recalcar que la declaratoria del estado de una huelga puede cambiar, ya que una apelación puede cambiar su condición a legal o viceversa. Todo esto, según criterio del tribunal examinador, por lo tanto, es esencial tomar en cuenta que ninguna sanción va a quedar en firme, ya sea para beneficiar o sancionar a los trabajadores, hasta que se acaben las vías de apelación con las que cuentan ambas partes.

2.2.18. Artículo 380

En este artículo, la ley se refiere a la suspensión de los contratos vigentes en una empresa cuando se declare la legalidad de la huelga. Este explica lo siguiente:

La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en los establecimientos, negocios, departamentos o centro de trabajo en que esta se declare, por todo el tiempo que ella dure. En los casos en que la huelga no se haya declarado en la totalidad del centro, sino en uno solo de los departamentos, secciones o categorías de trabajadores específicos, la suspensión operará únicamente respecto a estos (p. 266).

Este artículo lo que especifica es que la declaratoria de huelga de un departamento o sección de cierto lugar de trabajo no va a englobar necesariamente todo el conglomerado, sino que los que se verán afectados, ya sea de manera positiva o negativa, serán únicamente los trabajadores que se acogieron al movimiento. Esto representa un cambio positivo, ya que si un trabajador decide no formar parte de la huelga por una u otra razón puede tener certeza de que sin

importar lo que los tribunales decidan no tendrá ningún tipo de consecuencia.

2.2.19. Artículo 381

En este artículo de la ley 9343 (2016) se detalla el procedimiento requerido para determinar si se cumple o no con el porcentaje de apoyo necesario para la declaratoria de legalidad de la huelga. Este plantea lo siguiente:

Para alcanzar el porcentaje de apoyo mínimo requerido, conforme a las disposiciones de este título, se seguirá el siguiente procedimiento:

- 1) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo existiera uno o varios sindicatos que, individual o colectivamente, reúnan la afiliación del cincuenta por ciento (50 %) de las personas trabajadoras, este se tendrá por satisfecho si en la asamblea general del sindicato o los sindicatos convocantes, según sea el caso, se acuerda la convocatoria a la huelga conforme a lo dispuesto en el inciso e) del artículo 346.
- 2) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo no existiera un sindicato que por sí solo o en conjunto con otros, reuniera el porcentaje indicado en el inciso anterior, se convocará un proceso de votación secreta, en el que tendrán derecho a participar todos los trabajadores, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente. Este procedimiento especial de votación deberá supervisarse por personal de la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo, quienes deberán estar presentes y dejar constancia de la legalidad de su cumplimiento. En este caso la huelga se entenderá acordada, si hubiese concurrido a votar al menos treinta y cinco por ciento (35 %) del total de los trabajadores de la empresa, institución o el respectivo centro de trabajo, según sea el caso y si obtiene el respaldo de la mitad más uno de los votos emitidos.
El empleador estará obligado a facilitar la participación en el proceso de votación, a brindar el tiempo necesario con goce de salario para garantizar el libre ejercicio del sufragio universal y a abstenerse de intervenir, directa o indirectamente, en el proceso de votación. Los centros de votación deberán estar, en un lugar, neutral, preferiblemente público y de fácil acceso.
- 3) En el supuesto de huelgas convocadas por personas trabajadoras de una misma ocupación u oficio, regirá el procedimiento indicado en los dos incisos anteriores, pero considerando, exclusivamente, el total de los trabajadores y las trabajadoras de una misma profesión u oficio, que laboren en esa empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo.
- 4) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá velar por la transparencia y legitimidad de este tipo de procesos; para esto, deberá emitir la reglamentación correspondiente.
- 5) Para los fines de las verificaciones previstas en este artículo, en relación

con el acuerdo de huelga, se requerirá acta notarial, en el caso del inciso 1) anterior o un informe levantado por la Inspección de Trabajo, en caso del inciso 2).

Cualquier violación a este artículo configurará una práctica laboral desleal en los términos del artículo 363 y será sancionado con la multa establecida en el inciso 6) del artículo 398 (pp. 266-267).

Para entender a qué se refieren estas violaciones es importante detallar que el artículo 363 del Código de Trabajo (1943) se encarga de velar porque ningún patrono impida, limite o afecte la posibilidad que tienen sus trabajadores, el sindicato o cualquier tipo de coalición que se pueda haber desarrollado en sus lugares de trabajo de ejercer sus derechos colectivos. Esto para asegurar que en ningún momento los trabajadores sientan que están desprotegidos por intentar reclamar derechos que consideran que les están violentando.

Por otra parte, el inciso 6 del artículo 398 indica que la multa correspondiente a este tipo de sanciones será de veinte a veintitrés salarios base mensuales, esto correspondería al monto que le tocaría cancelar al patrono en caso de encontrarse que efectivamente incumplió con el artículo 381.

2.2.20. Artículo 382

En este artículo se especifica cuáles trabajadores no podrán tomarse en consideración como parte de la cantidad requerida, según el artículo 381 de la ley 9343 (2016). Este indica lo siguiente:

Para la determinación del porcentaje mínimo de convocatoria y apoyo a la huelga, se debe excluir:

a) A las personas trabajadoras que ingresaron a laborar después del inicio del proceso de conciliación, a las que se encuentren en período de prueba, las de confianza y aquellas cuyo contrato se encuentre suspendido, a excepción de aquellas suspensiones que se hayan producido en aplicación del artículo 74.

También, se excluyen los trabajadores a plazo fijo o por obra determinada, siempre y cuando no sean trabajadores permanentes de contratación discontinua.

b) A quienes figuren como representantes patronales (p. 268).

En el caso de los primeros, por ejemplo, quienes ingresaron a laborar después del inicio del proceso de conciliación no se podrían tomar en cuenta, ya que no se laboraban en la empresa y, por lo tanto, tampoco estaban expuestos a las situaciones que aquejan a sus compañeros, por lo que exigir que se les tome en cuenta para cumplir con el mínimo de funcionarios no tiene sentido.

En el caso de los representantes patronales también quedan expuestos, sin embargo, esto se debe a que los conflictos laborales, por lo general, se desarrollan en el ámbito del trabajador *versus* el patrono. Al ser una persona un representante patronal indirectamente es una de las partes contrarias en el proceso que llevan a cabo los funcionarios. Esto genera una ambigüedad de criterios y de posiciones que podrían ser contrarias para un mismo trabajador.

2.2.21. Artículo 383

El artículo 383 de la ley 9343 (2016) se refiere a la declaratoria de ilegalidad de la huelga por incumplimiento de requisitos y dicta lo siguiente:

La parte o las partes empleadoras afectadas por la huelga podrán solicitar, ante la jurisdicción de trabajo, la declaratoria de ilegalidad del movimiento, cuando los trabajadores, las trabajadoras o sus organizaciones sindicales no se hubieran ajustado en el ejercicio del derecho de huelga a las previsiones y los requisitos establecidos en los artículos 371, 377 y 381 de este Código (p. 268).

Como se mencionó previamente en la investigación, para que un movimiento

de huelga sea declarado como legal se deben cumplir con ciertos requisitos. El artículo 383 faculta a los patronos a solicitar la declaratoria de ilegalidad a los tribunales competentes cuando consideren que alguno de esos requisitos no se cumplió y que, por lo tanto, tuvo una afectación mayor a la que hubiese tenido si estos se cumplen.

2.2.22. Artículo 384

El artículo 384 de la ley 9343 (2016) indica lo siguiente:

De la misma forma, será facultativo para los trabajadores, las trabajadoras o sus organizaciones sindicales solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga, de previo a su iniciación. En ese último caso, no podrán iniciar la ejecución de la huelga sin que estuviera firme la declaratoria de huelga legal. Los trabajadores, las trabajadoras o el sindicato respectivo también podrán solicitar la calificación de la huelga con posterioridad a su ejecución e incluso después de su finalización, para efectos de lo establecido en el artículo 386 (p. 269).

Por medio de este artículo se encuentra la contraparte del artículo anterior, debido a que este es el que faculta a los trabajadores a solicitar que un tribunal declare la legalidad del movimiento de huelga, con lo que logra evitar las posibles sanciones o repercusiones. De igual manera, les permite realizar la solicitud antes o después de la finalización del movimiento, sin que esto les genere ningún tipo de consecuencia.

2.2.23. Artículo 385

En el artículo 385 de la ley 9343 (2016) se detalla lo siguiente en cuanto a la declaratoria de ilegalidad en firme de la huelga, con respecto a los despidos que se realizarán:

Firme la declaratoria de ilegalidad de la huelga, la parte empleadora podrá ponerle fin, sin responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los huelguistas, si estos no se reintegraran al trabajo veinticuatro horas después de la notificación de la respectiva resolución.

Esta notificación se hará por medio de publicación en un periódico de circulación nacional, así como por afiches que se colocarán en lugares visibles del centro o centros de trabajo o por cualquier otro medio que garantice la realización efectiva de la notificación.

No obstante, lo anterior, en los nuevos contratos que celebre el patrono no podrán estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal (p. 269).

En este artículo la legislación laboral faculta al empleador a que, en caso de que el movimiento de huelga se declare ilegal, pueda realizar los despidos correspondientes a los trabajadores que no se integren a sus trabajos durante el periodo establecido por este. Además, brinda seguridad jurídica tanto para el patrono como para el trabajador de las condiciones que se deben cumplir en caso de una declaratoria de ilegalidad y brinda las pautas a seguir para no generarle un perjuicio a los trabajadores.

2.2.24. Artículo 386

En el artículo 386 de la ley 9343 (2016) se detalla lo siguiente:

Si la huelga fuera declarada legal por los tribunales y se determinara además, en la misma resolución, que los motivos de la huelga son imputables al empleador o la empleadora, por incumplimiento grave del contrato colectivo de trabajo o el incumplimiento generalizado de los contratos de trabajo, del arreglo conciliatorio, de la convención colectiva o del laudo arbitral, por negativa a negociar una convención colectiva, a reconocer a la organización sindical, a reinstalar a los representantes de las personas trabajadoras a pesar de existir sentencia firme que así lo ordene o por maltrato o violencia contra los trabajadores o las trabajadoras, condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos permanezcan en huelga. La liquidación respectiva se realizará por medio del proceso de ejecución de sentencia (p. 270).

En este artículo lo que se busca es garantizar que los trabajadores que se acojan a un movimiento de huelga que sea declarado con carácter legal por medio de los tribunales correspondientes, no se vean afectados de manera pecuniaria. Asegura que el patrono se encargue de realizar el pago correspondiente a los días que duró el movimiento y en caso de que no se realice el pago establece la vía para cobrarlo.

Para motivos de esta investigación y para la legislación laboral en general, toma relevancia el tema de la huelga en el país, debido a la realización de esta a partir del mes de setiembre del 2018, la cual tuvo se extendió por 2 meses aproximadamente y puso sobre la mesa las distintas variantes que se pueden presentar en un movimiento tan variado en sus participantes y con un periodo tan extenso de duración.

Este movimiento se basó en la solicitud de los trabajadores del sector público para que no se aprobara el proyecto de ley 20 580 denominado *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*. Este hace referencia a varios aspectos de la economía del país que afectarán a todos los trabajadores, sin embargo, los empleados del sector público sintieron que eran sus intereses los principales que se iban a ver afectados. Por lo tanto, tomaron la decisión de hacer un llamado a la huelga por medio de los principales sindicatos del país y tomar las calles durante meses para reclamarle al Estado.

En esta huelga se podían observar trabajadores de prácticamente todos los gremios del sector público del país, los cuales, con base en esa premisa de defender

sus derechos, realizaron bloqueos e impidieron el movimiento regular del país.

En este punto se encuentra la primera falencia de la legislación laboral en cuanto a la prohibición de acogerse la huelga de los funcionarios de servicios públicos, ya que no se especifica en ninguna norma qué puede considerarse como un servicio público y qué no.

En este caso se puede presentar el ejemplo de los educadores y de los trabajadores de los centros educativos en general, quienes se unieron al movimiento durante todo el tiempo que duró, sin tomar en cuenta que estaban violentando el derecho fundamental que tienen los niños a la educación, el cual está implícito en la Declaración de los Derechos del Niño. De igual forma, violentaron el derecho que tienen algunos a recibir alimentación, ya que existen casos de niños en pobreza extrema que reciben alimento en las escuelas.

Al presentarse este tipo de situaciones surge la duda sobre si la Reforma Procesal Laboral llena todos los vacíos existentes con respecto al tema de la huelga o si los legisladores debieron procurar que cada posibilidad estuviese cubierta.

Otro gremio que se acogió al movimiento de huelga y que generó una violación a los derechos de la población en general fue el de la salud. Al existir faltantes de funcionarios en clínicas y hospitales, las personas que estaban enfermas no recibieron una atención adecuada, se tuvo que suspender la realización de cirugías y otros tratamientos y actividades tan necesarias como la alimentación de pacientes o el lavado de la ropa que se encuentra contaminada no se realizaban con la debida periodicidad. Esto generó un riesgo para la salud, no solo de quienes se

encontraban internados en centros de salud, sino también para los visitantes o los mismos trabajadores que no se acogieron al movimiento.

Otro sector que los tribunales encargados no consideraron como esencial, pero que, sin embargo, generó la mayor alteración en cuanto a la movilidad del país, fueron los trabajadores de RECOPE, quienes no solo realizaban bloqueos sobre las vías cercanas a los planteles, sino que también impidieron que el combustible se transportara a las distintas gasolineras del país.

Este tipo de comportamientos genera una afectación no solo de manera directa al patrono, sino que, de forma indirecta afecta el trabajo de quienes por uno u otro motivo no pueden llegar a sus centros de trabajo o no pueden realizar sus funciones debido al movimiento.

Estas afectaciones que sufren quienes son ajenos al movimiento deberían estar reguladas en el Código de Trabajo, esto para proteger a los trabajadores que no se encuentran involucrados en el conflicto. Además de regular una forma de proteger los intereses de quienes no ven sus trabajos afectados de manera directa, pero sí sus intereses, como los familiares de los afectados del sector salud o los niños afectados por los educadores.

Oro motivo por el cual se puede dar por terminada la relación laboral entre patrono y empleado es por el acoso laboral sufrido por parte del segundo. Aunque el acoso laboral no se considera una causa para concluir la relación laboral las secuelas que puede generar en un trabajador pueden terminar desencadenar una renuncia o el abandono del trabajo.

Es debido a estas posibles consecuencias que podría tener el acoso laboral que se convierte en un tema relevante para esta investigación, ya que, en ocasiones, el patrono utiliza esta figura como una forma de concluir la relación sin hacerlo de manera explícita. Esto ya que con estas conductas lo que genera es la necesidad del trabajador de buscar un nuevo lugar de empleo y, al no tener que realizar un despido con los requisitos que la ley le solicita, la situación se vuelve más sencilla para el patrono, ya que no debe justificar el motivo del despido, el cual muchas veces en estos casos no cuenta con ninguna base jurídica que lo respalde.

Es a raíz de esta situación que se procederá a explicar la legislación existente en Costa Rica con respecto al acoso laboral, las situaciones que podrían presentarse y cómo afectan al trabajador y a su entorno familiar.

En el caso del acoso laboral se debe tomar en cuenta que hasta el momento de realizar esta investigación no se encuentra tipificado en ninguna ley. Se presentó un proyecto de ley que busca su regularización, sin embargo, no ha entrado en vigor, por lo que la jurisprudencia de los casos que se han determinado y los conceptos que se deben entender con respecto al acoso laboral se tomarán de legislaciones extranjeras, por lo tanto, se empleará la palabra *mobbing* como un sinónimo de acoso.

2.2.25. Proyecto de Ley contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado

El proyecto de ley contra el acoso laboral en el sector público y privado se tramita bajo el expediente 18.136. Este lo que busca es llenar el vacío que existe en la legislación costarricense con respecto al acoso laboral, por lo que se considera

relevante para esta investigación, ya que se evidencia que el legislador ha tenido intenciones de regular la situación, pero que, sin embargo, no se ha concluido al no convertirse en ley de la República.

De igual forma, se explicarán los datos más relevantes, para tener una idea más clara de lo que buscaban los legisladores cuando la redactaron.

2.2.25.1. El Acoso Moral o Mobbing en la Administración Pública

Existen determinadas condiciones de carácter organizativo que influyen, de manera directa, en que se presente una situación de *mobbing*. Entre estas se pueden destacar las siguientes:

- Asignación incorrecta o insuficiente de los recursos humanos y materiales.
- Burocratización de la estructura organizacional.
- Rigidez organizativa.
- Estilos de dirección autoritarios.
- Procedimientos incorrectos de promoción.
- A posiciones de dirección.
- Falta de formación en gerencia y liderazgo.
- Responsabilidades diluidas.

- Funciones imprecisas.
- Aislamiento de la organización en lo atinente a su entorno.
- Cultura organizacional estereotipada.
- Improductividad.
- Carencia de mecanismos apropiados para la resolución de conflictos.

En general, a mayor jerarquización en el área, existen más posibilidades de que se presenten situaciones de acoso.

Todos estos son ejemplos de situaciones de acoso laboral que se pueden presentar en la estructura del Estado, lo que genera que los trabajadores y las personas fuera de la organización no confíen en la forma en que se realizan los procedimientos, tanto de elección como de permanencia en los distintos puestos gubernamentales. Esto afecta no solo la imagen del Estado, sino también el ánimo de las distintas personas que luchan por conseguir un puesto, además, en el caso de las jefaturas con criterios cuestionables para desarrollar sus funciones se afecta el ambiente laboral.

2.2.25.2. Artículo 3

Definición. Para efectos de la presente ley se entenderá por Acoso Laboral todo maltrato continuo, sistemático y deliberado de una o diversas personas a otra u otras, durante la relación laboral o en lugar de trabajo sin considerar el puesto que ocupe, sea mediante comportamientos, acciones agresivas, u omisiones con la finalidad de degradar sus condiciones de trabajo, el prestigio laboral, familiar, la salud física o psicológica (Asamblea Legislativa, 2019).

Por medio de este artículo estaría claramente delimitado cuáles acciones se consideran como acoso laboral y cuáles no. Con esto se logra que si alguna persona considera que es víctima de acoso laboral pueda elevar el caso a quienes considere pertinente.

2.2.25.3. Artículo 5

Manifestaciones de Acoso Laboral. Serán consideradas configurativas de acoso laboral, las siguientes conductas, acciones, comportamientos o manifestaciones que se ejerzan sobre las personas trabajadoras:

1. Provocación de aislamiento e incomunicación de la víctima.
2. Restricción de la autonomía de la víctima en el centro de labores.
3. Cambio de ubicación denigrante del espacio físico ocupado por la persona trabajadora.
4. Impedir o limitar, de manera injustificada, el acceso a herramientas necesarias para llevar a cabo su labor.
5. Forzar a realizar tareas denigrantes para la dignidad humana, incompatible con sus conocimientos o imposible de realizar.
6. Impulsar el Acoso Laboral sobre su subalterno o subalterna.
7. Discriminación o burla, relativa a sus orígenes, nacionalidad, sexo, raza, rasgos o defectos físicos, religión, convicciones políticas.
8. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
9. Agredir física, verbal, emocional o psicológicamente a las personas allegadas a la víctima de hostigamiento.
10. Utilización de gestos de diversa índole para el menosprecio de la persona trabajadora.
11. Impedir dirigirse a terceras personas y prohibir a las demás personas compañeras de trabajo que le hablen.
12. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
13. Circular todo tipo de rumores, burlas o críticas que descalifiquen a la persona trabajadora y afecten su imagen personal y laboral.
14. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de las personas compañeras de trabajo.
15. Insultar, gritar o criticar aspectos de personalidad o de la vida privada en forma reiterada.
16. Amenazas expresas o solapadas en forma verbal, escrita o física personal o hacia su familia.
17. Violentar, de cualquier forma, la intimidad de la persona trabajadora tanto en sus estaciones de trabajo, el equipo requerido, conversaciones telefónicas, correo personal u otro equipo que este necesite para el

- desempeño de las labores contratadas.
18. Intervenir en la vida privada de la persona hostigada.
 19. Hacer amenazas, de forma reiterada, de despido infundado.
 20. Inequidad Salarial: Consiste en el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que se desempeñan en el mismo establecimiento con funciones similares.
 21. El trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás personas empleadas en cuanto al otorgamiento de ascensos, capacitaciones, vacaciones, permisos o licencias.
 22. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar los domingos y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a las demás personas trabajadoras.
 23. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
 24. Cualquier otra acción u omisión que, llevada a cabo de forma sistemática, atente contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona trabajadora, que persiga poner en peligro su empleo o degradarle el ambiente de trabajo (Asamblea Legislativa, 2019).

Este artículo, aunque parece ser sumamente amplio es necesario en el momento de determinar cuáles acciones serán tipificadas como acoso laboral, ya que entre estas se encuentran algunas conductas que se han tomado como normales en de la relación laboral y que, gracias a este artículo se empezarán a tomar como lo que verdaderamente son: conductas abusivas por parte del patrono hacia su empleado, con las que se abusa de su condición de poder y obliga a cumplir a este segundo con condiciones que no le corresponden.

Además de evitar que el patrono trate de amenazar a un empleado utilizando aspectos tan valiosos como su familia o la seguridad o estabilidad de esta. Con esto no solamente se logra que el trabajador esté seguro, sino también su núcleo familiar que, al mismo tiempo, es la base de la sociedad costarricense y, por lo tanto,

también debe protegerse.

2.2.25.4. Artículo 7

Incumplimiento Patronal. La parte patronal que no cumpliera con deber de investigación que mediante esta ley se crea o no garantice a sus trabajadores y trabajadoras el respeto del contenido mínimo de prevención de acoso laboral que por esta ley se crea y quedando acreditado esto en un proceso judicial, será acreedor de una sanción por infracción a esta ley, la cual se fijará en la misma sentencia dictada dentro del proceso sumarísimo laboral instaurado por acoso laboral, en un monto económico que se ubicará en un rango de uno a diez salarios base mensual, según el artículo 2 de la Ley N. ° 7337, de 5 de mayo de 1993, según la proporción que de su inercia, quede acreditada en el expediente (Asamblea Legislativa, 2019).

Al fijarse una sanción económica para el patrono que incumpla con los procedimientos establecidos en el proyecto, lo que se busca es crear un sentido de obligación de estos, ya que muchas veces al no ser directamente la parte afectada, el patrono tratará de que la situación pase inadvertida. Sin embargo, los legisladores, para prevenir que esto suceda, se encargaron de poner una multa que ayudará a que el patrono cumpla de forma correcta sus obligaciones.

2.2.25.5. Artículo 13

Asesoramiento y Apoyo de las Partes. Las partes tendrán derecho de contar, durante todo el procedimiento administrativo, con asesoramiento jurídico, apoyo laboral y médico necesario, estos últimos deberán proporcionarse por la institución pública o empresa privada a petición de la parte denunciante. En caso de comprobarse, al final del procedimiento administrativo o judicial, que la persona denunciante fue víctima de acoso laboral la parte empleadora, deberá, en un plazo no mayor de quince días naturales de resuelto el procedimiento administrativo o judicial, reintegrarle a la víctima lo cancelado por asesoría legal, a lo largo del procedimiento administrativo o judicial (Asamblea Legislativa, 2019).

Por medio de este artículo se busca que, en caso de que se compruebe que

existió el acoso laboral, la víctima no vea afectado su patrimonio debido a los costos del procedimiento judicial, sino que más bien sea el patrono, como parte culpable de la situación, quien se encargue de correr con los gastos en los que incurrió el empleado durante el proceso.

2.2.25.6. Artículo 17

Denuncias Falsas. Quien denuncie por hostigamiento laboral falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal. En caso de reincidencia en un lapso no mayor a dos años continuos en el mismo lugar de trabajo, será causal suficiente de despido por pérdida de confianza; sin perjuicio de la condena en vía penal por las conductas indicadas anteriormente (Asamblea Legislativa, 2019).

Este artículo busca, por otro lado, proteger al patrono de personas que, abusando del sentido proteccionista con que se pensó la norma, quieran sacar provecho de esta e incurran en denuncias falsas como una manera de obtener algún tipo de compensación económica. Además, faculta al patrono para que en caso de que la situación se repita en un plazo no mayor a 2 años continuos pueda despedir a la persona por pérdida de confianza.

Por medio de esto lo que se busca es equilibrar la balanza entre patrono y trabajador, ya que cuando se promulga una ley no se deben dejar portillos para que una parte abuse de su condición y le cause un perjuicio sin ningún motivo a la otra.

2.2.25.7. Artículo 20

Principio de Protección. En todo momento, la presunta persona acosada tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual. Es deber de la comisión investigadora y de las autoridades competentes evitar cualquier forma de revictimización. En

razón de esto y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias (Legislativa, 2019).

La aplicación de estas medidas de protección para la persona que fue acosada es sumamente importante, ya que impiden que se le acose o se afecte otro ámbito de su vida aparte del laboral, lo que evita una mayor afectación de la que ya ha tenido y evita que exista una revictimización.

2.2.25.8. Artículo 21

Medidas Cautelares. Las medidas cautelares serán aplicables a la persona denunciada, a petición de parte o de oficio, las cuales pueden ordenarse por la comisión investigadora y el juez en cualquier momento del procedimiento administrativo o judicial, mismas que deberán tomarse bajo resolución fundada.

Se considerarán medidas cautelares:

1. Reubicación.
2. Permuta.
3. Modificación de Jornada Laboral.
4. En casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.
5. Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de él o la denunciante y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.

Se dispondrá, en relación con la persona denunciada, en los siguientes casos:

1. Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;
2. Cuando pueda entorpecer la investigación;
3. Cuando pueda influenciar a las o a los eventuales testigos (Asamblea Legislativa, 2019).

Este artículo es relevante, ya que presenta las medidas cautelares que se le aplicarán no solo a la parte que fue ofendida, sino también, a la que se le está achacando la ofensa. Esto se debe a que existen casos, los cuales se especifican en el artículo, en los que la permanencia del ofensor en sus mismas condiciones de

trabajo puede agravar o complicar la situación que se presentó.

2.2.25.9. Artículo 24

1. Conductas Atenuantes. Son conductas atenuantes de la pena por Acoso Laboral:
2. Que la persona o personas declaradas culpables por llevar a cabo este tipo de acoso laboral sea una persona acosadora primaria; es decir, que estas personas nunca hayan sido declaradas culpables por cometer Acoso Laboral, en contra de otro individuo u otros individuos.
3. Que la persona acosadora o las personas acosadoras culpables de cometer Acoso Laboral hayan actuado en un estado de emoción o pasión excusable o temor intenso o en estado de ira e intenso dolor. Sin embargo, este estado de emoción, pasión o estado de ira e intenso dolor no serán considerados como conductas atenuantes de la pena cuando se compruebe que la víctima o víctimas sufrieron de maltrato físico o sexual.
4. Que se logre demostrar que la persona acosadora o las personas acosadoras trataron voluntariamente, después de realizado el acoso laboral, de disminuir o anular sus consecuencias.
5. Que se demuestre que la persona o personas declaradas culpables por cometer acoso laboral arregló, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
6. Que se compruebe que la persona o las personas acosadoras declaradas culpables actuaron por sentir condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas.
7. Que se logre probar que la persona acosadora o las personas acosadoras actuaron por provocación, desafío o reto realizado por un superior, compañero o subalterno.
8. Cualquier otra circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Artículo 25: Circunstancias agravantes: Son circunstancias agravantes de la sanción por acoso laboral:

1. Que la persona o personas declaradas culpables por llevar a cabo este tipo de acoso laboral sea un reincidente.
2. Cuando exista concurrencia de causales.
3. Que se demuestre que la persona o personas declaradas culpables por cometer acoso laboral llevó a cabo estos ataques por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Que se compruebe que la persona acosadora o las personas acosadoras culpables de cometer acoso laboral efectuó el acoso mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor(a) partícipe.
5. Que se logre probar que la persona(s) acosadora(s) hayan aumentado, de manera deliberada e inhumana el daño psíquico y biológico causado

- al sujeto pasivo.
6. Que se encuentre en una posición predominante que la o el autor(a) ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
 7. Que se constate que la persona(s) acosadora(s) ejecuto el acoso laboral valiéndose de un tercero o de un inimputable.
 8. Que la persona ofendida sea menor de edad.
 9. Que la persona ofendida tenga algún tipo de discapacidad.
 10. Cuando la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo (Asamblea Legislativa, 2019).

En toda norma resulta importante la aplicación de circunstancias tanto atenuantes como agravantes, ya que es gracias a estos distintos matices que se pueden aplicar sanciones que sean las más adecuadas para cada caso en específico. Esto se debe a que cada situación tendrá muchas y distintas variables, lo que convierte la aplicación de las normas en algo que debe ser casuístico y, por lo tanto, aplicar estas condiciones convierte las decisiones que se tomen en algo más apropiado para ambas partes.

2.2.25.10. Artículo 28

Conciliación. Al constituir el acoso laboral un ciclo de violencia psicológica y en algunos casos física, caracterizada por relaciones de poder asimétricas, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento administrativo o judicial (Legislativa, 2019).

Al tratarse de una situación en la que claramente existe una parte más fuerte que la otra, lo que se busca con esta prohibición de conciliar es evitar que la parte acosadora convenza, de alguna manera, a la parte acosada de retirar su denuncia y así el primero evite la sanción.

2.2.25.11. Artículo 30

Plazo para Interponer la Denuncia y Prescripción. El plazo para interponer la denuncia es de dos años y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto acoso laboral o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. Por esto, los derechos y las acciones de la parte empleadora para despedir justificadamente a los(as) trabajadores(as) o para disciplinar sus faltas prescriben en dos años, que comenzarán a correr desde que se dio la causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria (Asamblea Legislativa, 2019).

Es importante que la parte afectada conozca los plazos de prescripción, esto para evitar que por el paso del tiempo pierda su oportunidad de denunciar los hechos ocurridos.

2.2.25.12. Artículo 31

Recepción de la Denuncia. La denuncia por acoso laboral podrá ser interpuesta por la persona acosada o por una tercera persona que tenga conocimiento del mismo, de forma escrita, ante el máximo jerarca de la institución si es empleado público y si es empleado privado ante la gerencia o jefatura de recursos humanos de la empresa.

Toda denuncia deberá consignar los siguientes puntos:

1. Nombre y calidades completas de la presunta víctima y de la persona denunciada.
2. Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y la persona denunciada.
3. Descripción de los hechos del acoso denunciado precisando claramente tiempo, modo y lugar.
4. Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
5. Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
6. Firma de la persona denunciante.

Finalmente, en caso de que la persona acosada del sector privado sea hostigada por el dueño de la empresa o por la máxima autoridad de la misma, la denuncia podrá ser interpuesta directamente en la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo (Asamblea Legislativa, 2019).

La persona que se encuentre interesada en presentar una denuncia por acoso

laboral es importante que tenga claros los requisitos que debe cumplir. Esto para evitar retrasos en la presentación, además para tener claro a quién debe dirigirse según su lugar de trabajo.

2.2.25.13. Artículo y 53

Sanciones. Las sanciones por acoso laboral se aplicarán según la gravedad de los hechos denunciados, lo cual queda sujeto a la valoración del juzgador y serán:

1. Amonestación por escrito con copia al expediente.
2. La suspensión hasta por un mes.
3. Despido sin responsabilidad patronal.

Lo anterior, sin perjuicio de que la persona acosada pueda acudir a la vía penal, cuando la persona acosadora incurra en las conductas tipificadas como amenazas, la coacción, así como las injurias, calumnias o difamación sin perjuicio de otras conductas constitutivas de hechos punibles, conforme al Código Penal.

ARTÍCULO 53.- Sanciones para las Personas Electas Popularmente. Las sanciones para las personas electas popularmente serán:

1. A los diputados y las diputadas: Cuando así lo acordare el Plenario Legislativo de conformidad con el inciso 23) del artículo 121 de la Constitución Política y al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un diputado o una diputada, la sanción será la de una amonestación ética pública.
2. A los alcaldes (esas), intendentes y suplentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora, al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, intendentes y suplentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal, para que se imponga la sanción correspondiente.
3. A las regidoras, (es) y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora, al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con el inciso e) del artículo 24 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal, para que se imponga la sanción correspondiente.
4. A las síndicas (os), municipales, suplentes y a la demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local, cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora, al tenor de lo

establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con lo establecido en el Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente (Legislativa, 2019).

Estos artículos son importantes, ya que son los encargados de determinar las distintas sanciones que tendrán que cumplir quienes se encuentren culpables de cometer acoso laboral.

Ayuda a brindar seguridad jurídica no solo a la parte acosada sobre la sanción que va a obtener quien cometió el hecho, sino que también queda claramente determinado a qué se exponen las personas que cometan determinados hechos.

A pesar de que estos artículos se encuentran en un proyecto de ley y no de una norma, se consideró importante incluirlos, ya que son una base en la que se nota que los legisladores se tomaron el tiempo de evaluar las distintas variables que incluye el acoso laboral, las sanciones y la protección que se le debe brindar a la parte que se considere como más débil de ambas.

En cuanto a la legislación formal en este tema, es una deuda que todavía mantienen los legisladores con la población que actualmente labora o con quienes ya no laboran, pero que fueron sujetos de este tipo de agresiones y que nunca pudieron denunciarlo y recibir la compensación que se merecían. A partir de todas estas circunstancias que se incluirá en las recomendaciones que se regule con la mayor brevedad posible el acoso laboral en Costa Rica.

2.2.26. Tipos de Acoso Laboral

2.2.26.1. Acoso Horizontal

De acuerdo con Allen (2019) “este tipo de mobbing se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico. Es decir, que suele darse entre compañeros de trabajo” (s. p.).

Este tipo de acoso laboral quizás sea el que se encuentra más normalizado en la sociedad costarricense, ya que es muy común encontrar en cada uno de los lugares de trabajo a ese tipo de compañeros que siempre se burlan o el que siempre es motivo de burla sin importar lo que opine al respecto.

Al no tratarse de personas con condiciones de jerarquía una con respecto a la otra, no es tan común que se considere como acoso, sin embargo, no debe tomarse como una conducta normal, sino como un aspecto que día con día se debe erradicar.

2.2.26.2. Acoso Vertical

El acoso laboral vertical recibe este nombre porque o bien el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a esta. Por tanto, existen dos clases de *mobbing* vertical: ascendente y descendente.

Mobbing ascendente: ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.

Mobbing descendente o *bossing*: ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte del uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa (Allen, 2019, s. p.).

Este tipo de acoso es el más reconocido por la mayoría de los trabajadores y

la población en general, ya que las condiciones que normalmente se dan son las de una jefatura que acosa a sus subalternos, lo que genera un ambiente de constante persecución en el trabajo.

Las razones detrás del acoso por parte o hacia una jefatura son tan variadas como las situaciones. A veces, lo que busca es llevar a la persona que lo sufre a un punto de quiebre emocional que le genere el deseo de abandonar su lugar de trabajo, la competencia por un puesto o simplemente que se desmotive de sus labores diarias.

2.2.26.3. Mobbing Estratégico

Este es un tipo de acoso descendente o *institucional*. Se caracteriza porque el mobbing forma parte de la estrategia de la empresa y el objetivo suele ser que el acosado rescinda su contrato, de forma voluntaria. De esta manera, la empresa no tiene que pagarle la indemnización que le correspondería por despido improcedente (Allen, 2019, s. p.).

Muchas veces este tipo de acoso podría verse como un *despido disfrazado*, ya que la compañía, al no tener un motivo verdaderamente válido para aplicar el despido del funcionario, toma estas medidas e incluso puede respaldar a la persona que ejecuta el acoso más que a quien lo sufre. Esto genera una sensación de desprotección no solo en quien sufrió el acoso, sino en todos los compañeros que pasan una situación similar.

2.2.26.4. Mobbing de Dirección o Gestión

Este tipo de *mobbing* es llevado a cabo por la dirección de la organización, generalmente por varios motivos: para prescindir de un trabajador poco sumiso, para llegar a situaciones de esclavismo laboral o para acabar con un trabajador que no se ajusta a las expectativas del jefe (por ejemplo, por estar

demasiado capacitado o para dejarle en evidencia). Además, este tipo de acoso laboral puede realizarse para maximizar la productividad de la empresa a través del miedo, empleando amenazas reiteradas de despido en caso de no cumplir los objetivos laborales (Allen, 2019, s. p.).

Este tipo de acoso es uno de los más utilizados en las distintas empresas que trabajan por medio del cumplimiento de objetivos y es por ese mismo motivo que parece estar tan interiorizado en la cultura de los trabajadores que no lo consideran como acoso.

Sin embargo, igual que el tipo anterior de acoso también puede utilizarse como un método por parte de la empresa para deshacerse de un empleado que ya no cumple con sus requisitos, pero que no existe un motivo claro para su despido.

Es en este tipo de situaciones en las que cada uno de los trabajadores que se manejan bajo este sistema de cumplimiento de objetivos debe estar atento a cuándo se le exige más de la cuenta o cuándo las tareas que debe cumplir se vuelven más demandantes de lo habitual o lo estipulado en el contrato, para darse cuenta si está frente a una situación de acoso.

2.2.26.5. Mobbing Perverso

El acoso laboral perverso hace referencia a un tipo de mobbing que no tiene un objetivo laboral, sino que las causas se encuentran en la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador. Es un tipo de mobbing muy perjudicial porque las causas que producen el acoso no pueden solucionarse implantando otras dinámicas de trabajo mientras la persona que acosa siga en la organización o no sea reeducada. Este tipo de acosador suele llevar a cabo el mobbing frente a la víctima, sin testigos. Es muy seductor y, rápidamente, consigue la confianza de los demás. Es habitual que el mobbing perverso sea un mobbing horizontal o ascendente (Allen, 2019, s. p.).

En este tipo de acoso es realmente complicado llegar a la verdadera motivación que tiene el acosador, ya que no lo hace por los motivos regulares como querer que el acosado se vaya del centro de trabajo, buscar un beneficio para sí mismo, lograr una mejor imagen frente a su jefatura, etc.

En este caso el acosador no se sentirá satisfecho con ningún cambio que se realice a raíz de su comportamiento, ya que no tiene intereses en el aspecto laboral, sino que es una motivación realizada directamente desde las emociones del acosador, por lo que sin importar qué cambie en su lugar de trabajo no se sentirá satisfecho.

2.2.26.6. Mobbing Disciplinario

Este tipo de mobbing se emplea para que la persona acosada entienda que debe *entrar en el molde*, porque si no lo hace será castigada. Pero, con este tipo de acoso no solo se infunde miedo en las víctimas, sino que también advierte a los demás compañeros de lo que podría sucederles de actuar así, creando un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior.

Además, se emplea en contra de esas personas que tienen muchas bajas laborales, mujeres embarazadas y todos aquellos que denuncian el fraude de la institución (Allen, 2019, s. p.).

Este tipo de acoso se puede dar regularmente por parte de la jefatura hacia sus subalternos, ya que lo que se busca es mantener un estándar del comportamiento de los empleados por medio del miedo a las posibles consecuencias de sus acciones.

Esto aplica tanto para comportamientos negativos como para positivos, en los que algún empleado que realice acciones sobresalientes que hagan lucir mal al resto

o a su jefatura deba cambiar para no ser víctima de acoso.

Aunque en Costa Rica no existe una regulación explícita para los conflictos laborales generados por la figura del acoso, la Sala Constitucional ha declarado 4 elementos que se deben cumplir para que se evidencie la existencia de este. Estos se presentan a continuación:

- 1) Intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario.
- 2) Repetición de la agresión por un periodo.
- 3) Que la agresión provenga de quien tiene la capacidad de causar daño
- 4) Que la finalidad consiste en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo (Sala Constitucional, 2008).

Estas condiciones son algunas de las que deben tomar en cuenta las personas que puedan creer que están en una situación de acoso laboral, para tomar la decisión de denunciar los hechos.

En Costa Rica, cuando una persona quiere denunciar que está sufriendo acoso laboral lo puede hacer ya sea por medio del M.T o directamente ante los Tribunales de Justicia. Lo que se debe buscar en primera instancia es que las partes lleguen a un acuerdo que sea satisfactorio para ambos, en caso de que no se realice se seguirá con el debido proceso.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el problema del acoso y la violencia en los distintos lugares de trabajo se convirtió en un problema de índice mundial, ya que, según el informe *Violence at Work* realizado por esa misma entidad, únicamente en Estados Unidos, alrededor de mil personas fallecen al año en entornos laborales. El homicidio es la principal causa de defunciones en el trabajo

para las mujeres y la segunda para los hombres. Esta es una suma que preocupa cada vez más, ya que esa violencia en los centros de trabajo puede ser indicativo de otros tipos de violencia que eventualmente pueden desatar comportamientos más serios.

Este estudio se centra en el análisis de las tendencias globales y entre sus resultados se evidencian los siguientes:

- Los brotes de violencia que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales (Organización Internacional del Trabajo, 1998, s. p.).

Por medio de esta afirmación se puede observar que el acoso laboral y la violencia en los centros de trabajo no distingue si se trata de trabajadores no calificados o profesionales, además de que el desarrollo socioeconómico o político que tenga un país tampoco los exime de tener que lidiar con esta problemática.

- En algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como los taxistas, el personal de los servicios sanitarios, el personal docente, los trabajadores sociales, el servicio doméstico en países extranjeros o el trabajo solitario, sobre todo en los turnos de noche del comercio de detalle, existe un grado de riesgo ante la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones (Organización Internacional del Trabajo, 1998, s. p.).

Este resultado demuestra que existen trabajadores que se encuentran en mayores condiciones de vulnerabilidad para ser víctimas de violencia que otros, lo que genera la necesidad de que las legislaciones les brinden un fuero de protección especial y diferenciado con base en sus condiciones. Para la autora del presente

trabajo, en el caso de Costa Rica los trabajadores indocumentados también cuentan con un mayor riesgo, ya que no tener su condición migratoria regulada los convierte en blancos fáciles de personas que se abusan de esto y los someten a un estado prácticamente de esclavitud.

- Este riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, que se concentran en las ocupaciones más expuestas, como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

Esta afirmación, además, se debe considerar desde el punto de vista de que al menos en Latinoamérica todavía está muy arraigada una cultura machista, en la se menosprecia a la mujer por el simple hecho de ser mujer y donde si alguna sobresale en sus centros de trabajo por su buen rendimiento tiene que enfrentarse a especulaciones sobre los motivos reales por los cuales lo logró. También debe soportar constantemente el acoso de sus compañeros tanto laboral como, en ocasiones, sexual.

- Tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o mobbing, es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos (Organización Internacional del Trabajo, 1998, s. p.).

Este tipo de violencia colectiva que no deja huella física, pero deja una gran marca en el ámbito emocional es al que se refiere el término del acoso laboral. Es un tipo de violencia que muchas veces se invisibiliza al considerarse como normal en los ambientes de trabajo, sin embargo, el hecho de que no se pueda ver una consecuencia en el cuerpo de la persona no implica que no exista una verdadera

afectación a nivel psicológico, la cual puede llevar a tomar decisiones como renunciar o algunas más drásticas producto de la incapacidad de la persona que está sufriendo las agresiones para lidiar con estas.

Este mismo informe señala algunas formas en que los distintos centros de trabajo pueden lidiar con la violencia, estas medidas son:

- Preventivas, que tomen en consideración las raíces de la violencia y no solo sus efectos;
- Específicas, que cada forma de violencia exige remedios distintos;
- Múltiples, en el sentido de que se necesita combinar diferentes tipos de respuesta;
- Inmediatas, es decir, hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia, análogo a las intervenciones en caso de agresión terrorista;
- Favorables a la participación de todas las personas directa o indirectamente afectadas, incluidos los familiares, los directivos de la empresa, los colegas y las propias víctimas;
- A largo plazo, habida cuenta de que las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo y que, por ende, las medidas coyunturales no bastan (Organización Internacional del Trabajo, 1998, s. p.).

Estas medidas que generan un enfoque integral a las distintas expresiones de violencia en los centros de trabajo, no buscan que se concentren únicamente en la agresión, sino en lo que la genera, en identificar las distintas soluciones, según qué las origina y en tomar en cuenta que los efectos secundarios de estas agresiones duran más allá del tiempo que la persona se encuentre en ese centro de trabajo y que, por lo tanto, se debe brindar un apoyo posterior en los casos en los que el acoso haya sido tal que afecte la percepción del trabajador sobre sí mismo y sobre el entorno que lo rodea.

2.2.27. Artículo 70

El artículo 70 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

Queda absolutamente prohibido a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores a que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- d) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea a título de indemnización, garantía o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- e) Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo;
- f) Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la ley. La sanción en este caso será la que determina el artículo 154 del Código de Policía;
- g) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
- h) Omitir, en tratándose de fincas rurales, el plazo de que habla el artículo 691, párrafo final, del Código de Procedimientos Civiles, en caso de desalojamiento por cesación del contrato de trabajo u otro motivo y
- i) Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley (p. 55).

En este artículo se establecen las prohibiciones que tienen los patronos con respecto a sus trabajadores, si alguna de estas condiciones se desarrolla podría tomarse como acoso laboral.

2.2.28. Artículo 81

El artículo 81 del Código de Trabajo (1943) indica lo siguiente:

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

- a. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma

- abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono.
- b. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de esto se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores;
- c. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de este en la dirección de las labores, siempre que estos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;
- e. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;
- f. Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- g. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario.
- h. Cuando el trabajador se niegue, de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que este o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;
- i. Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;
- j. Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad este después compruebe o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;
- k. Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria y
- l. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes (pp. 62-63).

2.2.29. Artículo 82

El artículo 82 del Código de Trabajo (1943) plantea lo siguiente:

El patrono que despidiera a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si con posterioridad al despido surgiera contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que, de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono.

Siempre que el trabajador entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido y la circunstancia de haber notificado esta por escrito al trabajador en el momento de despedirlo, los Tribunales de Trabajo condenarán al primero a pagar ambas costas del litigio y le impondrán en la misma sentencia, como corrección disciplinaria, una multa de cuatro a veinte colones, que se convertirá forzosamente en arresto si el perdidos o no cubre su monto dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que quedó firme el respectivo fallo (p. 64).

2.2.30. Artículo 83

El artículo 83 del Código de Trabajo expone lo siguiente:

Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez o se conduzca en forma reñida con la moral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de este, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el

trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que estos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70 y
- j) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores (pp. 65-66).

2.2.31. Artículo 84

El artículo 84 del Código de Trabajo (1943) expresa lo siguiente:

Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Tampoco incurrirá en responsabilidad alguna, salvo la de pagar el importe del preaviso y la de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó sus labores sin justa causa (pp. 66-67).

2.2.32. Artículo 85

El artículo 85 del Código de Trabajo (1943) indica lo siguiente:

Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de este o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código o por

disposiciones especiales:

- a. La muerte del trabajador;
- b. La necesidad que tuviere este de satisfacer obligaciones legales, como la del servicio militar u otras semejantes que conforme al derecho común equivalen a imposibilidad absoluta de cumplimiento;
- c. La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla solo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido y
- d. La propia voluntad del patrono.
- e. Cuando el trabajador se acoja a los beneficios de jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades (pp. 67-68).

2.2.33. Artículo 86

El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas:

- a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b) Por las causas expresamente estipuladas en él y
- c) Por mutuo consentimiento (p. 68).

Por medio de los artículos anteriormente citados se regulan las relaciones entre patrono y trabajador. Estos son la principal base para establecer cuáles situaciones podrían considerarse como acoso laboral y cuáles son parte de los quehaceres diarios de un trabajador, además de los deberes y derechos con que cuenta cada parte.

2.3. HIPÓTESIS

La población trabajadora de los distintos sectores del país no cuenta con los conocimientos suficientes para ejecutar una defensa efectiva de sus derechos en el ámbito de los conflictos laborales, además de no contar, en ciertos casos, con una legislación específica que se encargue de resolver conflictos.

2.3.1. Variables, Definición

Ley 9343: para la presente investigación, por el concepto de ley 9343 se entenderá la legislación vigente en el país con respecto a las relaciones laborales. Esta legislación se encuentra contenida en el Código de Trabajo y, además, se debe incluir la Reforma Procesal Laboral que se le aplicó.

Sector Público: se debe entender el concepto de sector público como todos aquellos trabajadores que laboran para dependencias del Estado, ya sea de manera directa o en instituciones autónomas que igualmente se consideren como parte del sector público.

Sector Privado: en el caso de la aplicación de las herramientas de la investigación, se entenderá por sector privado a los trabajadores del taller Roca Trucks, ubicado en San Isidro de Heredia. Sin embargo, es importante aclarar que cuando se hable de trabajadores del sector privado se debe entender como cualquier persona que no labore directamente en alguna entidad gubernamental o autónoma.

Conocimiento sobre legislación laboral: El conocimiento sobre la legislación laboral en la presente investigación se verá reflejado a partir de las respuestas que

brinden los trabajadores entrevistados a la encuesta que se realizará. Por medio de la tabulación de estos resultados se podrá tener conocimientos a un nivel macro de cómo perciben los trabajadores del país la legislación laboral, tanto la que estaba vigente anterior a la promulgación de la reforma como la que rige en este momento las relaciones laborales.

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Ley 9343: la variable se operacionalizará por medio del estudio de la legislación vigente.

Sector Público: la variable será operacionalizada por medio de las preguntas del cuestionario dirigidas a los funcionarios del sector público de manera específica. Estas se detallarán en el cuestionario.

Sector Privado: la variable será operacionalizada por medio de las preguntas del cuestionario dirigidas a los funcionarios del sector privado de manera específica. Estas se detallarán en el cuestionario.

Conocimiento sobre legislación laboral: la variable será operacionalizada por medio de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores que serán entrevistados, tanto del sector público como del privado.

CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Finalidad

Esta investigación se define como aplicada, esto de acuerdo con Barrantes Echeverría (2016) quien lo define como “su finalidad es la solución de los problemas prácticos para transformar las condiciones de un hecho que nos preocupa” (p. 86).

En el caso de esta investigación lo que se busca es identificar cuáles aspectos de los existentes en la legislación laboral son los menos conocidos por los trabajadores y, por medio de esto, realizar una propuesta para informar a las personas desde sus centros de trabajo o incluso desde el MT como ente regulador de las relaciones laborales.

3.1.2. Dimensión Temporal

Con respecto a la dimensión temporal, según Barrantes Echeverría (2016) puede determinar que esta investigación corresponde a un estudio transversal, puesto que “se estudian aspectos de desarrollo de los sujetos en un momento” (p. 86).

La dimensión temporal de este proyecto se reduce al año 2018 y 2019, ya que en ambos años se realizará la aplicación de las herramientas de la investigación. Esto se debe a las limitaciones que se detallaron previamente, las cuales incidieron en el desarrollo del estudio y el tiempo que se tenía determinado para su duración.

3.1.3. Marco

El marco de la siguiente investigación se desarrollará a un nivel micro, esto se debe

a que se entrevistará a una cantidad reducida de sujetos, compuesta por 5 educadores del sector público, quienes laboran en el centro educativo José Martí ubicado en San Isidro de Heredia, 5 funcionarios bancarios que trabajan en las oficinas del Banco Nacional ubicadas en el centro de Heredia y 5 trabajadores del sector privado, empleado del taller Roca Trucks ubicado en San Isidro de Heredia.

Los distintos entornos en los que desarrollan sus labores brindarán una visión más amplia de los conocimientos existentes acerca de legislación laboral. Con base en esos distintos enfoques que se seleccionaron los sujetos.

3.1.4. Naturaleza

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo. Esto se debe a que se aplicará un cuestionario compuesto por 10 preguntas cerradas, las cuales se utilizarán para determinar los conocimientos de los trabajadores acerca de la legislación laboral costarricense.

3.1.5. Carácter

El carácter de la investigación será exploratorio, De acuerdo con Barrantes Echeverría (2016) este tipo de investigación “se realiza para obtener un primer conocimiento de una situación, con el fin de ejecutar una posterior más profunda” (p. 87).

Esta investigación lo que busca es determinar el conocimiento o falta de este en el país con respecto a la legislación laboral. Esto con el fin de que en el futuro se implementen nuevas formas de comunicar este tipo de regulaciones a las personas

afectadas y medir el impacto que esa información pueda tener.

Este estudio pretende brindar oportunidad para que en el futuro se realice otra investigación en la que se observe el impacto que tuvo promulgar la Reforma Procesal Laboral en los distintos procesos laborales del país.

3.2. SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN

De acuerdo con Barrantes Echeverría (2016) “los sujetos son aquellas personas físicas o corporativas que brindarán información” (p. 124).

En el caso de esta investigación, se debe entender como sujetos aquellas personas que serán las encargadas de contestar el cuestionario que se realizará como herramienta para obtener la información que pueda brindar los resultados que se buscan con este estudio.

3.2.1. Fuentes Primarias

Las fuentes primarias están compuestas por el cuestionario que se les van a realizar a los funcionarios bancarios que laboran en el Banco Nacional ubicado en el costado norte del parque de los Ángeles en el centro de Heredia, los trabajadores del taller Roca Trucks ubicado en San Isidro de Heredia y las maestras de la Escuela José Martí en San Isidro de Heredia.

3.2.2. Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias están determinadas por los libros, tesis, revistas, artículos, páginas *web*, que se detallarán en la bibliografía que se encuentra al final del trabajo de investigación.

3.3. SELECCIÓN DE MUESTREO

3.3.1. La Población

La población con la que se llevará a cabo esta investigación son los funcionarios bancarios de la Sucursal del Banco Nacional frente al Parque de los Ángeles en Heredia, los trabajadores del taller Roca Trucks y las maestras de la Escuela José Martí.

3.3.2. La Muestra

La muestra corresponde a 5 trabajadores del Banco Nacional que se encuentra ubicado frente al Parque de los Ángeles en Heredia, 5 trabajadores del taller Roca Trucks y 5 maestras de la Escuela José Martí.

3.3.3. Probabilística

En el caso de esta investigación se utilizarán las muestras probabilísticas, esto se debe a que según Barrantes Echeverría (2016) “se utiliza, especialmente en estudios descriptivos, diseños de investigación por encuestas, censos, entre otros” (p. 188).

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN

Para obtener información que sustente la presente investigación, se aplicará un cuestionario que constará de 10 preguntas cerradas, las cuales responderán la totalidad de las personas incluidas en la muestra.

De igual manera, se utilizará la entrevista a algunos de los sujetos, para obtener datos como la historia de sus lugares de trabajo.

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.5.1. Definición Conceptual, Operativa e Instrumental

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Instrumentalización
Ley 9343	Para la presente investigación, por el concepto de ley 9343 se entenderá la legislación vigente en el país con respecto a las relaciones laborales. Esta legislación se encuentra contenida en el Código de Trabajo y, además, se debe incluir la reforma procesal laboral que se le aplicó.	La variable se operacionalizará por medio del estudio de la legislación vigente.	Explicación de algunos artículos de la legislación que pueden ser relevantes para la investigación antes de que los trabajadores contesten el cuestionario que se aplicará.
Sector Público	Se debe entender el concepto de sector	La variable será operacionalizada	Preguntas del cuestionario que

	<p>público como todos aquellos trabajadores que laboran para dependencias del Estado.</p>	<p>por medio de las preguntas del cuestionario dirigidas a los funcionarios del sector público de manera específica. Estas se detallarán en el cuestionario.</p>	<p>serán contestadas, de manera específica, por los funcionarios del sector público.</p>
<p>Sector Privado</p>	<p>En el caso de la presente investigación, se entenderá por sector privado a los trabajadores del taller Roca Trucks ubicado en San Isidro de Heredia.</p>	<p>La variable será operacionalizada por medio de las preguntas del cuestionario dirigidas a los funcionarios del sector privado de manera específica. Estas se detallarán en el cuestionario.</p>	<p>Preguntas del cuestionario que serán contestadas, de manera específica, por los funcionarios del sector privado.</p>

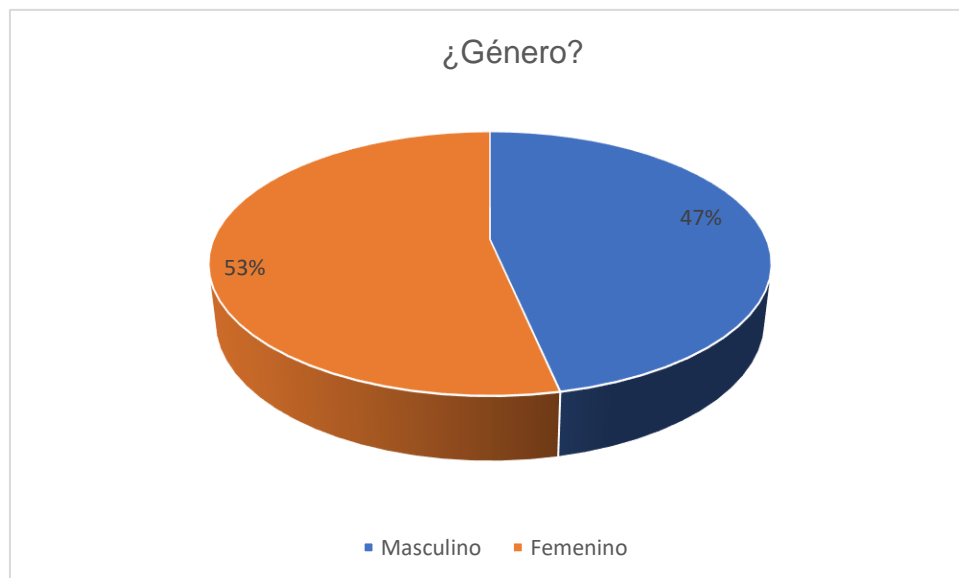
<p>Conocimiento sobre legislación laboral</p>	<p>El conocimiento sobre la legislación laboral en la presente investigación se verá reflejado a partir de las respuestas que brinden los trabajadores entrevistados a la encuesta que se realizará.</p>	<p>La variable será operacionalizada por medio de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores que serán entrevistados, tanto del sector público como del privado.</p>	<p>Aplicación de un cuestionario para identificar los distintos conocimientos de los trabajadores acerca de la legislación laboral.</p>
---	--	---	---

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. ANÁLISIS DE CUESTIONARIO CONOCIMIENTOS DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS Y PRIVADOS

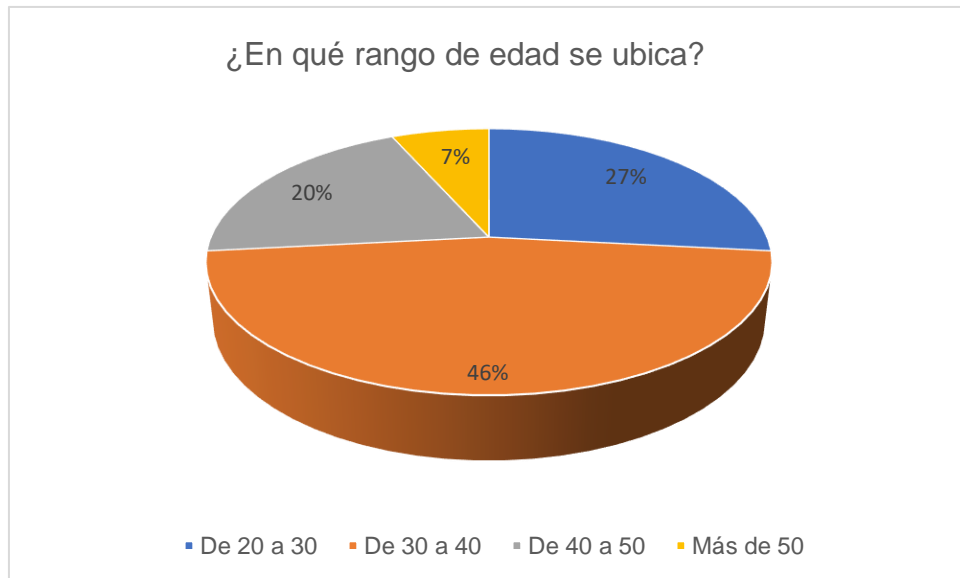
A continuación, se procederá con el análisis de los cuestionarios realizados a los trabajadores del Banco Nacional, de la Escuela José Martí y del Taller Roca Trucks. Esto con la finalidad de identificar los conocimientos con los que cuentan en cuanto a la promulgación de la Reforma Procesal Laboral y sus alcances con respecto a las formas de conclusión de la relación laboral.

4.1.1. Pregunta 1: ¿Género?



En esta investigación se presenta una ligera mayoría por parte de género femenino, sin embargo, la importancia radica en los conocimientos que tenga cada uno de los sujetos.

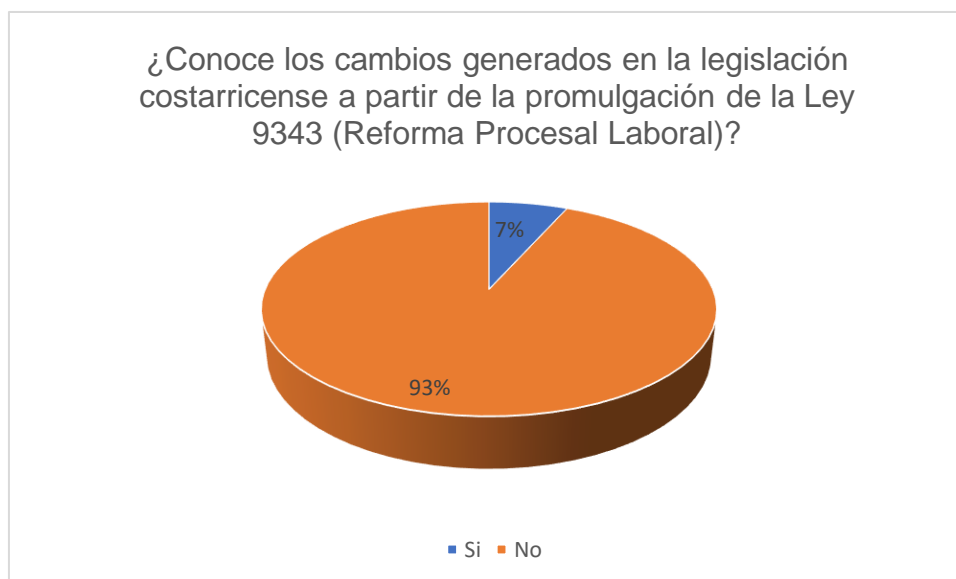
4.1.2. Pregunta 2: ¿En qué Rango de Edad se Ubica?



En el gráfico anterior se puede observar que prácticamente la mitad de los encuestados se encuentran entre los 30 y los 40 años y apenas un 7 % cuenta con una edad superior a los 50 años.

Tomando en cuenta que la mayoría de la población encuestada se encuentra en aproximadamente la mitad de su vida laboral, ya que 65 años es la edad para la jubilación, se evidencia la importancia de que estas personas tengan conocimientos claros acerca de la legislación laboral que rige al país y las condiciones de esta.

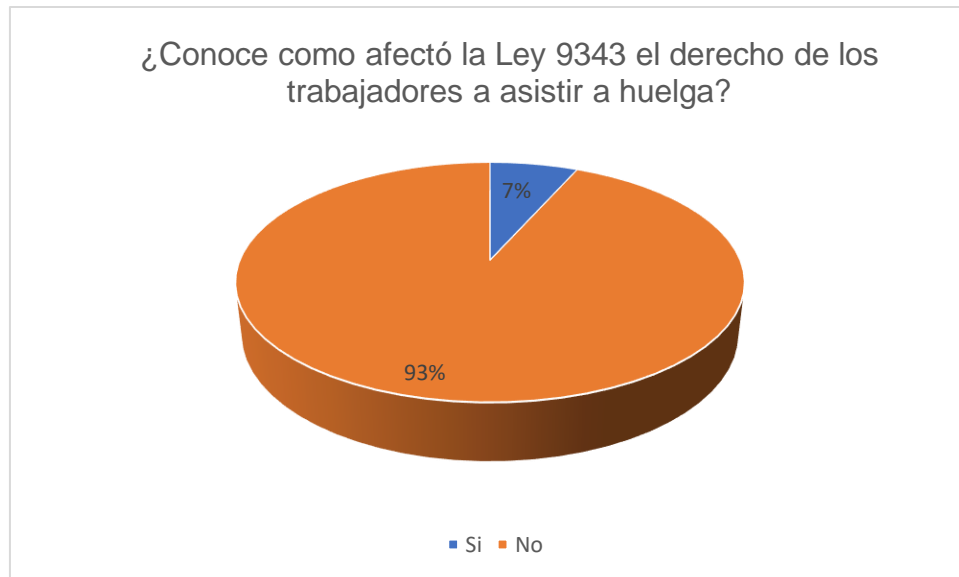
4.1.3. Pregunta 3: ¿Conoce los Cambios Generados en la Legislación Laboral Costarricense a Partir de la Promulgación de la Ley 9343 (Reforma Procesal Laboral)?



Con respecto a esta pregunta, el único sujeto que contestó que sí conocía estos cambios en la legislación fue la persona mayor de 50 años. Esto demuestra que, en caso de las generaciones más recientes de trabajadores, aunque cuentan con un mayor acceso a la información, puesto que dominan de una mejor manera la tecnología y los medios de comunicación masiva, no se encuentran tan interesados o no son conscientes de la importancia de estar enterados de la legislación que rige las relaciones con sus patronos.

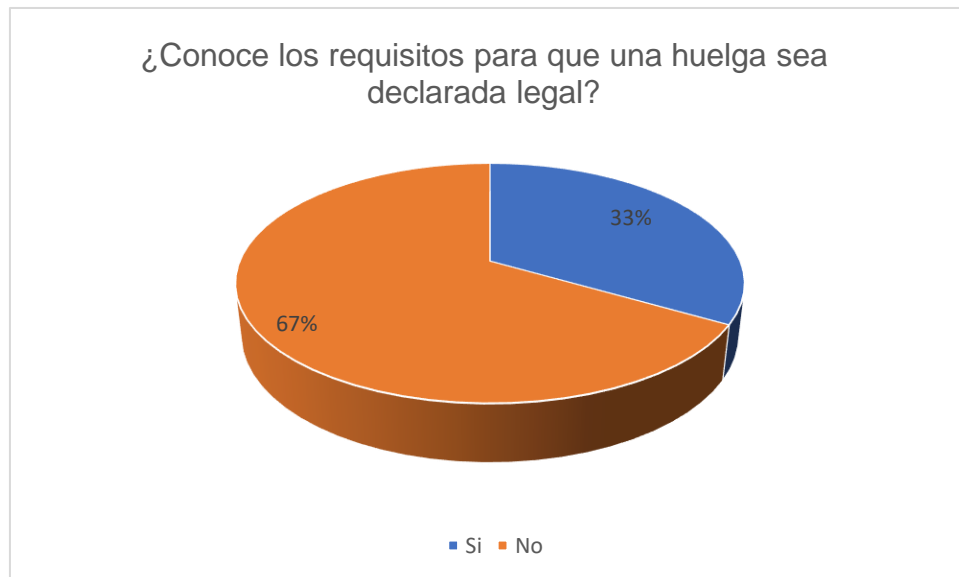
Esto puede llevar a abusos por parte de los patronos que pueden ser incluso normalizados por parte de los trabajadores, ya que no cuentan con un punto de referencia.

4.1.4. Pregunta 4: ¿Conoce Cómo Afectó la Ley 9343 el Derecho de los Trabajadores a Asistir a Huelga?



De igual manera que en la pregunta anterior, el único sujeto que conoce los cambios con respecto a la declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga es la persona con una edad superior a los 50 años. Esto muestra una vez más la importancia de que exista una forma fácil y accesible para que los trabajadores conozcan la legislación laboral sin que necesariamente se vean obligados a leer todo el proyecto de ley que se presentó, pues muchas veces puede generar confusiones o indisposición debido a que no lo entienden o no saben cómo puede aplicarse en sus centros de trabajo.

4.1.5. Pregunta 5: ¿Conoce los Requisitos para que una Huelga Sea Declarada Legal? ¿Podría Enumerar Requisitos para que la Huelga Sea Declarada Legal, según la Ley 9343?



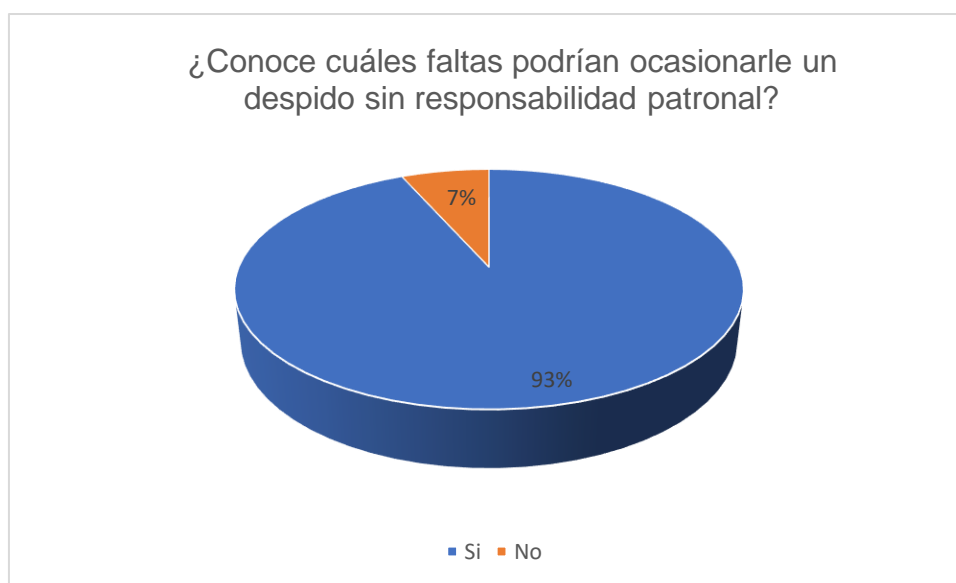
En este caso, el porcentaje de personas que consideran que conocen los requisitos para que una huelga tenga carácter legal aumentó. Esto puede deberse a los recientes acontecimientos sucedidos con la huelga que se realizó en setiembre del 2018, en la que algunos de los sujetos en el espacio abierto de la pregunta contestaron que no conocían con certeza si esos motivos están incluidos en la legislación, pero que, según sus conocimientos son válidos. Algunos de estos motivos son:

1. Incumplimiento de los términos del contrato por parte del patrono.
2. Obligación de trabajar en un horario distinto al determinado sin reconocimiento económico.

3. Falta de condiciones mínimas para llevar a cabo las actividades diarias.

En estas respuestas se evidencia que, aunque los trabajadores tienen claro que la figura de la huelga se debe utilizar para reclamar un derecho que consideran que el patrono está violentando, no cuentan con una certeza de cuáles situaciones están incluidas en la legislación o las condiciones que se deben cumplir para que esta sea declarada con carácter legal y, por lo tanto, estén protegidos de cualquier perjuicio.

4.1.6. Pregunta 6: ¿Conoce Cuáles Faltas Podrían Generarle un Despido sin Responsabilidad Patronal? Si las Conoce Podría Enumerar 3 de Ellas



Contrario a lo que se presentó en las preguntas anteriores, en esta la mayoría de los sujetos conoce los motivos por los cuáles podrían ser despedidos sin responsabilidad patronal. Sin embargo, muchos de los motivos son determinados más por su lugar de trabajo que por la legislación.

A continuación, se procederá a enlistar algunos de los motivos que se brindaron en la encuesta.

1. Uso del celular en horas laborales.
2. Uso inadecuado de los recursos de la empresa.
3. No cumplir con las políticas de privacidad de los datos de los clientes.
4. Faltar más de 2 días, de manera consecutiva, sin informarle a la jefatura a cargo el motivo.
5. Llegar tarde más de 3 veces en un mismo mes.
6. Incumplimiento del reglamento del lugar de trabajo.

La mayor parte de estos motivos encuentran su base en la legislación laboral, como podría ser el abandono de trabajo o la pérdida de confianza, sin embargo, sería más útil para los trabajadores si, además de conocer los casos que aplican para su trabajo en específico, lo hicieran para todos los puestos en general.

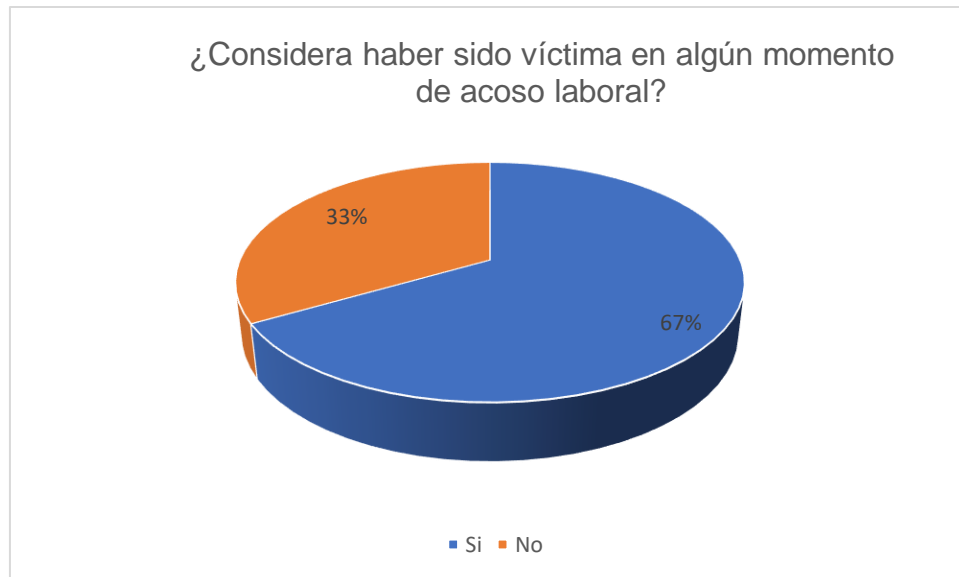
4.1.7. Pregunta 7: ¿Conoce qué Situaciones se Incluyen en el Acoso Laboral?



El 100 % de las personas que aplicaron el cuestionario afirman conocer cuáles situaciones se tipifican como acoso laboral. Esto es un gran avance hacia una relación de mayor igualdad entre patronos y trabajadores, ya que los mismos están conscientes de que hay situaciones que no son inherentes al trabajo y que realizarlas podría considerarse un abuso de poder por parte del patrono.

Sin embargo, no deja de ser importante educar a los trabajadores en estos temas por medio de opciones accesibles y de fácil entendimiento para ellos.

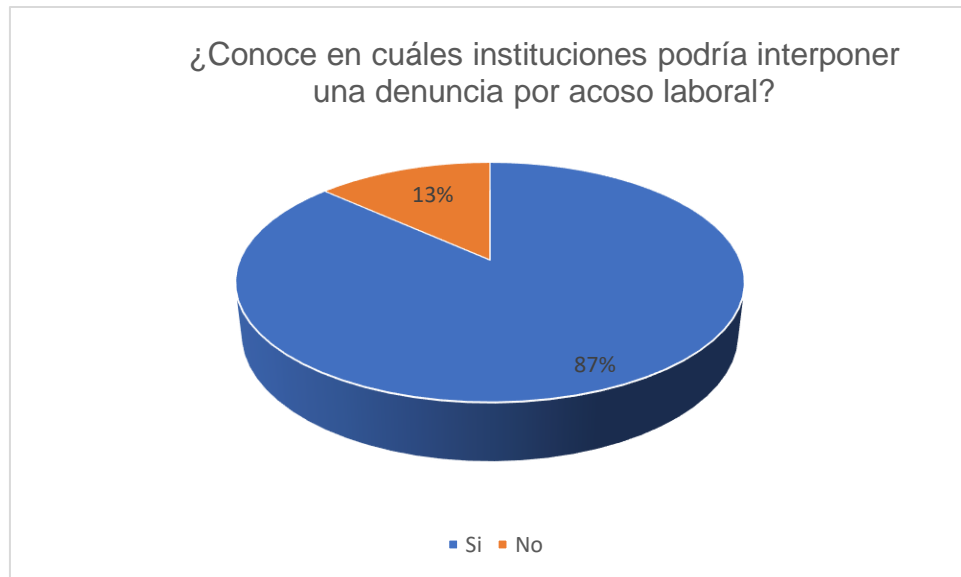
4.1.8. Pregunta 7: ¿Considera Haber Sido Víctima en Algún Momento de Acoso Laboral?



La respuesta a esta pregunta está directamente relacionada con la anterior. Se puede observar que el conocimiento que tienen los trabajadores con respecto al acoso laboral es porque lo han sufrido en carne propia o porque han conocido a alguien que haya pasado por esa situación, tomando en cuenta que es apenas un 33 % de la población quienes indicaron que nunca lo han sufrido.

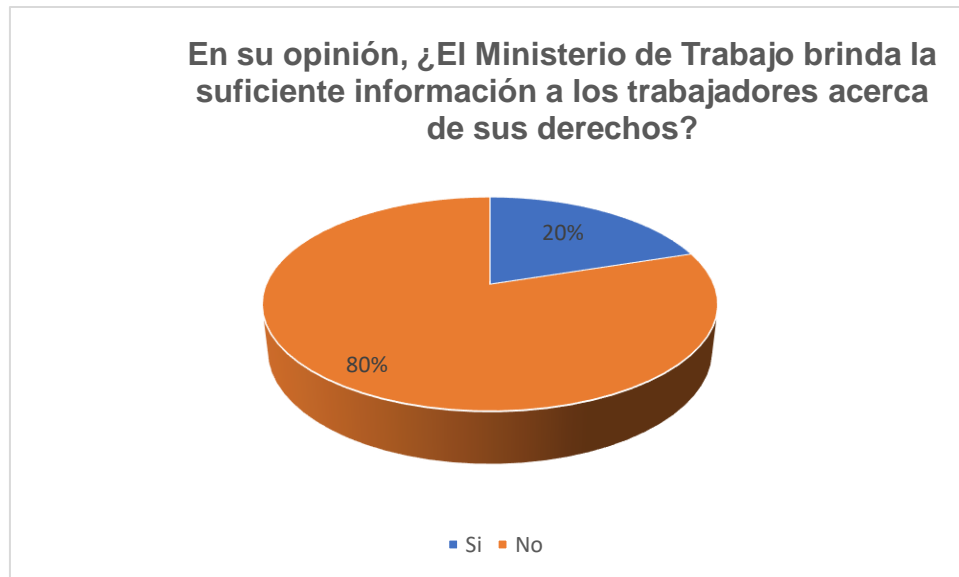
Es importante visibilizar que este tipo de acoso no se manifiesta solamente por medio de comentarios incómodos u ofensivos para la parte que lo sufre, sino que también podría considerarse como el exceso de vigilancia por parte de una jefatura hacia un funcionario en específico, el cambio de las condiciones de trabajo que afecten sus relaciones interpersonales o sus proyectos personales.

4.1.9. Pregunta 8: ¿Conoce en Cuáles Instituciones Podría Interponer una Denuncia por Acoso Laboral?



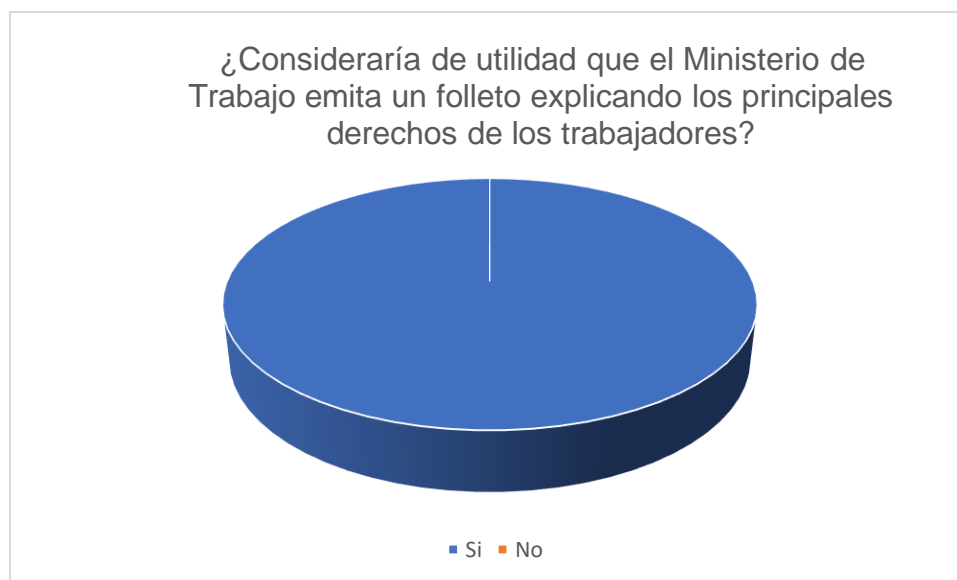
Por medio de esta pregunta se evidencia que la mayoría de la población que respondió el cuestionario conoce de la existencia de entidades en las que puede denunciar situaciones de acoso laboral. Sin embargo, el hecho de que las conozcan no implica que realicen la denuncia en caso de que se presente el acoso, ya que muchas veces les temen a las represalias en el trabajo, que podrían ir desde cuestiones meramente del ambiente laboral hasta un cambio de condiciones.

4.1.10. Pregunta 9: En Su Opinión, ¿el Ministerio de Trabajo Brinda la Suficiente Información a los Trabajadores Acerca de Sus Derechos?



Las respuestas brindadas a esta pregunta son en parte la justificación para realizar el presente estudio. La falta de conocimientos por parte de los trabajadores acerca de sus derechos laborales los pone en una situación de desventaja con respecto a sus patronos quienes, la mayoría del tiempo al contar con mayores recursos, tienen a su disposición profesionales en derecho que los asesoran y que velan porque sus intereses no se vean perjudicados.

4.1.11. Pregunta 10: ¿Consideraría de Utilidad que el Ministerio de Trabajo Emita un Folleto Explicando los Principales Derechos de los Trabajadores?



La totalidad de los sujetos contestaron de manera positiva esta pregunta. Esto evidencia la necesidad que tiene el sector trabajador de este país de tener acceso fácil y rápido a la legislación laboral costarricense, para saber a qué tienen derecho y a qué están obligados para generar una relación de mayor igualdad entre ambas partes.

Las respuestas a este instrumento, con mayor énfasis a esta pregunta, se utilizarán como bases para emitir las conclusiones y las recomendaciones de esta investigación, ya que gracias a cuestionario se cumplió con los objetivos que se plantearon al inicio y se podrá responder a estos.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

La presente investigación permitió tipificar las siguientes conclusiones en los ámbitos del trabajador y de la protección que la legislación le debe brindar en la defensa de sus derechos al concluir su relación laboral.

Con respecto a los trabajadores, se evidencia que no es una costumbre informarse acerca de la legislación laboral del país, incluso se nota el desconocimiento de la reforma. Esto indica que es muy probable que tampoco conozcan las normas anteriores. Este desconocimiento genera que los trabajadores se encuentren en una posición de mayor desventaja que la que ya tienen, por el simple hecho de ser la parte débil de la relación laboral.

Además, se evidencia que no tienen muchos conocimientos acerca de cómo la Reforma Procesal Laboral los favorece en ciertas cuestiones y los obliga en otras, lo que demuestra que tal vez la información no está tan accesible o no es tan comprensible para el trabajador promedio como para los personeros del Ministerio de Trabajo o los profesionales en Derecho. Lo anterior genera que la mayoría del tiempo los trabajadores dejen la defensa de sus derechos en manos de los sindicatos o de terceras personas, por lo que pierden la oportunidad de entender de primera mano lo que ocurre en los distintos procesos.

Con respecto al tema del acoso laboral, la situación es todavía más complicada para los trabajadores, ya que a nivel legislativo no existe ninguna norma que regule cuáles situaciones se consideran como acoso laboral y cuáles como parte normal de la operativa del centro de trabajo.

En esa materia se le da mayor importancia al tema del acoso sexual, el cual es sumamente importante, pero se demuestra que hay un claro rezago en el tema del acoso laboral. Esta es una situación que se presenta prácticamente a diario y que gran parte de los trabajadores afirman haberla sufrido, sin contar con ninguna norma que los ampara de manera explícita, aparte de los artículos 70 y del 81 al 86 del Código de Trabajo.

Sin embargo, sigue existiendo un vacío en cuanto a la regulación de situaciones de acoso laboral, prácticas desleales por parte del patrono o situaciones en las que se obligue al trabajador a ir en contra de sus creencias o ideales y, por lo tanto, este se vea obligado a renunciar a su trabajo.

En el caso del acoso laboral, los estudios y las vivencias de los trabajadores han demostrado que también deja secuelas en quienes lo padecen, que afecta su calidad de vida aún después de haber salido del trabajo y que las consecuencias son mayores si continúa trabajando en el lugar, ya que no solo afectará al trabajador, sino también su familia y su círculo cercano.

Además, se ha evidenciado que el acoso laboral que inicia como algo meramente verbal puede pasar en cualquier momento a ser agresiones físicas y que son desatadas por tantas variables como casos pueden existir. Esto lleva a determinar que es necesario dejar de invisibilizar el problema y tomar las medidas pertinentes en el caso.

Las formas anormales que se estudiaron en esta investigación fueron la huelga y cómo el incumplimiento de los requisitos que se establecen para esta por

parte de los trabajadores podría llevar a la finalización de un contrato laboral. Además de estudiar el acoso laboral desde sus distintas facetas y cómo, según desde donde provenga o cómo se realice, puede propiciar que un trabajador que no tenía ninguna condición reprochable en su trabajo o ninguna idea previamente contemplada de renunciar lo haga, para no continuar con los abusos.

El presente estudio evidencia que todavía existe un faltante en la legislación costarricense con respecto a ciertos temas que son relevantes para las relaciones entre patronos y empleados, son espacios en los que se podría velar más por proteger los intereses del trabajador.

De igual manera, está clara la falta de una regulación con respecto al acoso laboral y las repercusiones que este tiene. No solo afecta al empleado, ya que si el patrono cambia sus condiciones de trabajo puede afectar también su ámbito familiar y eso amplía aún más el espectro de personas afectadas por una decisión que en estos casos en específico se realiza de forma arbitraria.

Esta legislación se intentó realizar por medio de un proyecto de ley, sin embargo, por motivos que se desconocen, no se ha aprobado.

5.2. RECOMENDACIONES

A partir de los datos que se recopilaron tanto provenientes de la jurisprudencia como de la legislación y el instrumento aplicado a los trabajadores, se procede con las siguientes recomendaciones:

Los requisitos que se implementaron y las condiciones que cambiaron en la Reforma Procesal Laboral para que los trabajadores se acojan a su derecho a asistir a la huelga, se deben informar tanto a los empleados como a los patronos por medios de difusión masivos. Esto debido a que muchas veces ellos, que son los que más se ven afectados, no conocen la legislación y, aunque existe la premisa de que nadie puede alegar desconocimiento de la ley, se deben considerar los distintos estratos sociales, el nivel de escolaridad, las condiciones de trabajo, etc., con que cuenta cada persona y que, por ende, van a facilitar o a dificultar el que conozcan la legislación del país.

Con respecto al tema que concierne a la presente investigación, en la legislación costarricense se cuenta con la ley 7476, la cual corresponde a la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la docencia, los artículos 70, 81, 82, 83, 84, 85, 86 del Código de Trabajo. Estas dos regulaciones, aunque son distintas y su énfasis también lo es, ambas se encargan de regular las relaciones entre trabajadores y patronos.

La ley 7476 se encarga de poner las pautas acerca de cómo se debe evitar y cómo se debe actuar en caso de que se presente el hostigamiento sexual como una práctica discriminatoria, tanto para hombres como para mujeres en su ambiente

laboral.

En el caso de los artículos del Código de Trabajo, se encargan de establecer los distintos deberes y derechos con que cuentan tanto patronos como trabajadores en el momento de la conclusión laboral.

Sin embargo, al revisar y tomar en cuenta lo que se encuentra establecido en la legislación actual, se sigue presentando un faltante de regulación en cuanto al acoso laboral que puede presentarse en los centros de trabajo.

Si se considera que ambas son formas de acoso, se puede tomar como referencia la ley 7476 en cuanto al objetivo, las responsabilidades por la prevención de este, las responsabilidades del patrono, las garantías que se le deben asegurar a la persona que sufrió la situación de acoso, sin importar si se realizó de manera horizontal o vertical. Además de las distintas medidas que se puedan tomar para garantizar la seguridad y tranquilidad de la persona ofendida y, por último, el procedimiento que se debe seguir para llegar a la conclusión de los hechos sucedidos.

Por lo tanto, la recomendación con respecto a este tema es crear un adendum a la ley 7476 en el que se establezca, de manera clara, los requisitos que se deben cumplir para que una circunstancia sea catalogada como acoso laboral y que de la misma forma se remita a los artículos previamente existentes en la ley para determinar las sanciones.

Otra recomendación es divulgar los distintos tipos de acoso laboral que

pueden desarrollarse, esto para evitar que los trabajadores o los patronos los sufran por falta de conocimientos y así eviten situaciones como los *despidos encubiertos*. En estos un trabajador es acosado hasta el punto en el que presenta su renuncia y, de esta manera, la empresa se evita tener que cumplir con los requisitos establecidos por la ley para el despido. Además, se evitan prácticas desleales entre trabajadores del mismo rango, trabajadores hacia sus superiores o, la más común, de los superiores hacia sus trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Allen, J. G. (2019). Psicología y mente. Recuperado de:
<https://psicologiyamente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>
- Almanza, M. y Archundia, E. (2015). El outsourcing y la planeación fiscal en México. Guanajuato, México.
- Álvarez Venegas R., Paredes Hernández L. y Arteaga Pérez J. (2015). Guía metodológica para la elaboración de proyectos de investigación en posgrado. Cuernavaca: Centro de Producción Editorial.
- Asamblea Legislativa. (1943). Código de Trabajo. San José, Costa Rica.
- Asamblea Legislativa. (1949). Constitución Política. San José, Costa Rica
- Asamblea Legislativa. (2013). Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado. San José, Costa Rica. Recuperado de:
<http://proyectos.conare.ac.cr/asamblea/18136%20dic.pdf>
- Banco Nacional de Costa Rica. (2018). Historia. Recuperado de:
<https://www.bncr.fi.cr/BNCR/Conozcanos/Historia.aspx>
- Barrantes Echavarría, R. (2016). Investigación: un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Bernal Torres, C. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson Education.
- Cabanellas de Torres, G. (2008). Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires: Heliasta.
- Gobierno de Chile. (2018). Centro de Consultas. Recuperado de:
<http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. Distrito Federal de México: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). Tasa de desempleo se situó en 9,3 %. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/noticia/tasa-de-desempleo-se-situo-en-93>

Llena Miralles, R. (2001). El factor tiempo elemento básico del contrato de trabajo. Recuperado de: <https://www.derecho.com/articulos/2001/06/15/el-factor-tiempo-elemento-b-sico-del-contrato-de-trabajo/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s. f.). Contrato de trabajo. Recuperado de: http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/08_Contrato_Trabajo_ind.pdf

Ministerio de Trabajo. (s. f.). Prestación personal del servicio. San José, Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo. (1998). La violencia en el trabajo: un problema mundial. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Acerca de la OIT. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

Procuraduría General de la República de Costa Rica. (2008). Sistema Costarricense de Información Jurídica. Recuperado de: <http://www.pgrweb.go.cr/scij>

ANEXOS

CUESTIONARIO REALIZADO A LOS SUJETOS

Pregunta 1: ¿Género?

Masculino ____ Femenino ____

Pregunta 2: ¿En qué rango de edad se ubica?

De 20 a 30 _____ De 30 a 40 _____ De 40 a 50 _____ De 50 en adelante _____

Pregunta 3: ¿Conoce los cambios generados en la legislación laboral costarricense a partir de la promulgación de la Ley 9343 (Reforma Procesal Laboral)?

Sí ____ No ____

Pregunta 4: ¿Conoce cómo afectó la Ley 9343 el derecho de los trabajadores a asistir a huelga?

Sí ____ No ____

Pregunta 5: ¿Conoce los requisitos para que una huelga sea declarada legal? ¿Podría enumerar 3 requisitos para que la huelga sea declarada legal, según la ley 9343?

Sí ____ No ____

Pregunta 6: ¿Conoce cuáles faltas podrían generarle un despido sin responsabilidad patronal? Si las conoce podría enumerar 3 de ellas.

Sí _____ No _____

Pregunta 7: ¿Considera haber sido víctima en algún momento de acoso laboral?

Sí _____ No _____

Pregunta 8: ¿Conoce en cuáles instituciones podría interponer una denuncia por acoso laboral?

Sí _____ No _____

Pregunta 9: En su opinión, ¿el Ministerio de Trabajo brinda la suficiente información a los trabajadores acerca de sus derechos?

Sí _____ No _____

Pregunta 10: ¿Consideraría de utilidad que el Ministerio de Trabajo emita un folleto explicando los principales derechos de los trabajadores?

Sí _____ No _____

FOLLETO INFORMATIVO ACERCA DE LA HUELGA

¿Usted o sus compañeros de trabajo están pensando en irse a huelga?

Si este es el caso, deben saber que a partir de la promulgación de la Ley 9343, conocida como la Reforma Procesal Laboral, los requisitos que se deben cumplir para que un movimiento de huelga sea declarado legal cambiaron y, por lo tanto, es importante que sepas estos datos:

- La finalidad de la huelga es: la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales y la defensa de sus derechos en los conflictos jurídicos colectivos señalados en el artículo 386 del Código de Trabajo.
- El derecho de huelga comprende la participación en las actividades preparatorias que no interfieran en el desenvolvimiento normal de las labores de la empresa o centro de trabajo.
- Para declarar una huelga legal, las personas trabajadoras deben:

Observar los extremos preceptuados en el artículo 371 del Código de Trabajo.

Agotar alguna de las alternativas procesales de conciliación establecidas en el artículo 618. En los conflictos jurídicos indicados en el artículo 386 y que den lugar a la huelga legal, este requisito se entenderá satisfecho por medio de la intimación que el sindicato o los trabajadores y las trabajadoras hagan al empleador o la empleadora, otorgándole un plazo de por lo menos un mes para resolver el conflicto.

- La terminación de los contratos de trabajo o, en su defecto, el rebajo salarial o cualquier tipo de sanción solo será procedente a partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga.
- La parte o las partes empleadoras afectadas por la huelga podrán solicitar, ante la jurisdicción de trabajo, la declaratoria de ilegalidad del movimiento, cuando los trabajadores, las trabajadoras o sus organizaciones sindicales no se hubieran ajustado en el ejercicio del derecho de huelga a las previsiones y los requisitos establecidos en los artículos 371, 377 y 381 del Código de Trabajo.
- De la misma forma, será facultativo para los trabajadores, las trabajadoras o sus organizaciones sindicales solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga, de previo a su iniciación. En ese último caso, no podrán iniciar la ejecución de la huelga sin que estuviera firme la declaratoria de huelga legal. Los trabajadores, las trabajadoras o el sindicato respectivo también podrán solicitar la calificación de la huelga con posterioridad a su ejecución e incluso después de su finalización, para efectos de lo establecido en el artículo 386 del Código de Trabajo.
- Firme la declaratoria de ilegalidad de la huelga, la parte empleadora podrá ponerle fin, sin responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los huelguistas, si estos no se reintegraran al trabajo veinticuatro horas después de la notificación de la respectiva resolución.

Estas son algunas de las consideraciones que se deben tomar en cuenta antes de aplicar el derecho a la huelga, sin embargo, antes de tomar cualquier acción no dude

en consultar a su asesor legal de confianza o al Ministerio de Trabajo.

FOLLETO INFORMATIVO ACERCA DEL ACOSO LABORAL

¿Has escuchado hablar acerca del acoso laboral o *mobbing*?

El acoso laboral es toda aquella conducta que se desarrolle en el ambiente de trabajo, en el que una parte se encargue de agredir ya sea física o psicológicamente a otra.

Existen 6 tipos y, a continuación, se describirán para que puedas identificarlos en caso de sufrirlo:

Acoso Horizontal: este tipo de *mobbing* se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico. Es decir, que suele darse entre compañeros de trabajo del mismo departamento o zona.

Acoso Vertical: recibe este nombre porque o bien el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a esta. Por tanto, existen dos clases de *mobbing* vertical: ascendente y descendente.

Mobbing ascendente: ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.

Mobbing descendente o *bossing*: ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte de uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa.

Mobbing estratégico: este es un tipo de acoso descendente o *institucional*. Se caracteriza porque el *mobbing* forma parte de la estrategia de la empresa y el objetivo suele ser que el acosado rescinda su contrato, de forma voluntaria.

Mobbing de dirección o gestión: este tipo de *mobbing* es llevado a cabo por la dirección de la organización, generalmente por varios motivos: para prescindir de un trabajador poco sumiso, para llegar a situaciones de esclavismo laboral o para acabar con un trabajador que no se ajusta a las expectativas del jefe.

Además, este tipo de acoso laboral puede realizarse para maximizar la productividad de la empresa a través del miedo, empleando amenazas reiteradas de despido en caso de no cumplir los objetivos laborales.

Mobbing perverso: hace referencia a un tipo de *mobbing* que no tiene un objetivo laboral, sino que las causas se encuentran en la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador.

Mobbing disciplinario: este tipo de *mobbing* se emplea para que la persona acosada entienda que debe *entrar en el molde*, porque si no lo hace será castigada. Con este tipo de acoso no solo se infunde miedo en las víctimas, sino que también advierte a los demás compañeros de lo que podría sucederles de actuar así, lo que crea un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior.

En caso de sufrir alguna de estas conductas no dudes en presentar la denuncia en el Ministerio de Trabajo o directamente en los Tribunales de Justicia.