

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA**

**CARRERA DE DERECHO**

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

**COLECTIVIDAD DE LA QUE GOZAN DEL FUERO  
DE POTECCIÓN LABORAL.  
EN REFORMA PROCESAL LABORAL**

**Sustentante:  
Blanca Nieves Mora Monge**

**TUTOR:  
Rodolfo Sotomayor Aguilar**

**Costa Rica, 2019**

### DECLARACIÓN JURADA

Yo Blanca Nieves Mora Monge, mayor, portador de la cédula de identidad número 603120280 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 en la carrera Derecho, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: **COLECTIVIDAD DE LA QUE GOZAN DEL FUERO DE PROTECCION LABORAL. EN REFORMA PROCESAL LABORAL**, 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 Puntarenas, a los 21 días del mes de enero del año dos mil diecinueve.



Firma del estudiante  
Cédula 6-312-280

## CARTA DEL TUTOR

Puntarenas, 22 de enero del 2019

**Lic. Piero Vignoli Chessler**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad Hispanoamericana**

Estimado señor:

El estudiante **Blanca Nieves Mora Monge**, cédula de identidad número 603120280, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "Colectividad de la que gozan del fuero de protección laboral, en reforma procesal laboral", el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	16
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	18
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL		94

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,

**Lic. Rogolfo Sotomayor Aguilar**  
**Cédula de identidad 602690074**  
**Carné Colegio Profesional 9762**



## CARTA DE LECTOR

San José,

Universidad Hispanoamericana  
Sede Llorente  
Carrera

Estimado señor (es)

La estudiante MORA MONGE BLANCA NIEVES, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **“COLECTIVIDAD DE LA QUE GOZAN DEL FUERO DE POTECCION LABORAL EN REFORMA PROCESAL LABORAL.”**, el cual ha elaborado para obtener el grado de Licenciadas en Derecho.

He revisado y analizado 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. Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atte.	<b>ENRIQUE PORRAS TORRES (FIRMA)</b>	Firmado digitalmente por ENRIQUE PORRAS TORRES (FIRMA) Fecha: 2019.03.14 11:03:25 -06'00'
Firma	<b>Lic. Enrique Porras Torres. Cédula. 1-546-925 Carné. 15419</b>	

Esparza, 25 de marzo, 2019.

Señores  
Escuela de Derecho  
Universidad Hispanoamericana

Estimados señores:

La estudiante **Blanca Nieves Mora Monge**, me ha presentado, para efectos de corrección de estilo, el trabajo proyecto de graduación denominado **“COLECTIVIDAD DE LA QUE GOZAN DEL FUERO DE POTECCIÓN LABORAL EN REFORMA PROCESAL LABORAL”**; este fue elaborado para optar por el grado de Licenciatura en **Derecho**.

He revisado, de acuerdo con los lineamientos de la corrección de estilo, señalados por la Universidad, los aspectos de estructura gramatical, acentuación, ortografía, puntuación y los vicios de dicción, que se trasladan al escrito y he verificado que se han realizado todas las correcciones indicadas en el documento.

Por consiguiente, doy fe de que este trabajo se encuentra listo para ser presentado oficialmente a la Universidad.

Atentamente,



Lic. José Ronald Araya Martínez

Cédula N°: 203480756

Carné 7201-91

## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>vi</b>
<b>AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>vii</b>
<b>JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>viii</b>
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>10</b>
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>11</b>
1.1.1. Antecedentes del problema .....	12
1.1.2 Problematización del problema.....	13
1.1.3 Justificación del problema.....	14
<b>1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>16</b>
<b>1.3 OBJETIVOS .....</b>	<b>17</b>
1.3.1 Objetivo general .....	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
<b>1.4 ALCANCES Y LÍMITES DEL PROBLEMA .....</b>	<b>20</b>
1.4.1 Alcances .....	20
1.4.2 Limitaciones .....	21
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>22</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
<b>2.1 PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL .....</b>	<b>23</b>
2.1.1 principios sustantivos.....	24
<b>In dubio pro operario Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia aporta,.....</b>	<b>26</b>
<b>Resulta imposible admitir que el despido haya obedecido a la generación de un sobrante de trabajadores, cuando es claro que casi de manera inmediata la demandada contrató nuevas personas para atender las funciones realizadas por el accionante. En todo caso, ante la duda debe favorecerse al trabajador, conforme la regla del in dubio pro operario. (El resaltado no es del original) .....</b>	<b>26</b>
2.1.2 Principios Procesales o Jurídico Técnicos .....	29
<b>2.2 CONTEXTO TEÓRICO – HISTÓRICO .....</b>	<b>39</b>
2.2.1 Contexto Histórico .....	39
2.2.2 Contexto Teórico .....	40
2.2.3 Historia laboral en Costa Rica.....	41
<b>2.3 CONCEPTOS.....</b>	<b>44</b>

2.3.1 Concepto de Fuero Laboral .....	44
2.3.2 Concepto de Patrono.....	45
2.3.3 Concepto de Colaborador .....	46
<b>2. 4 CONTRATO .....</b>	<b>49</b>
2.4.1 Derecho y Libertad de trabajo.....	52
Derecho al trabajo.....	52
<b>2.5 PROCESO SUMARÍSIMO POR FUEROS ESPECIALES Y TUTELA DEL DEBIDO PROCESO .....</b>	<b>52</b>
<b>2.6 PERSONAS QUE TUTELAN ESTE PROCESO SUMARÍSIMO .....</b>	<b>54</b>
2.6.1 Personas amparadas al régimen de servicio civil.....	54
2.6.2 Fueros especiales de otros trabajadores del sector público.....	54
<b>Reinstalación.....</b>	<b>55</b>
<b>Se anula el acto administrativo de despido, concretamente la resolución sin indicación de hora ni fecha, suscrita por el Alcalde Municipal, en la que se confirmó la pretensión de despido en contra de la actora. Deberán volver las cosas al estado anterior al despido, que para los efectos determina que la trabajadora retorne a su puesto, que tenía en la Municipalidad de Desamparados, en las mismas condiciones de entonces, su reintegro conlleva al pago de todos los salarios caídos, que corresponden a los que dejó de percibir la trabajadora ante la aplicación de un despido inválido hasta su efectiva reinstalación.....</b>	<b>55</b>
2.6.3 Fuero de mujeres embarazadas o lactancia.....	56
<b>Prohibición de Despedirlas .....</b>	<b>57</b>
<b>Reinstalación.....</b>	<b>57</b>
<b>Pre y Post Natal.....</b>	<b>58</b>
<b>Pre y post natal. Periodo puede abonarse a vacaciones .....</b>	<b>59</b>
<b>Lactancia. Periodo por disponer.....</b>	<b>59</b>
<b>Pre y post natal. Subsidio. Posibilidad de suspenderse su pago.....</b>	<b>59</b>
<b>Lactancia. Obligación patronal de acondicionar un local.....</b>	<b>60</b>
2.6.4 Fuero de protección de adolescentes.....	60
<b>Trabajo Nocturno .....</b>	<b>61</b>
<b>Prohibiciones. Trabajos en sitios públicos y otros .....</b>	<b>62</b>
<b>Notificación de despido.....</b>	<b>62</b>
<b>Obligación patronal a llevar registro .....</b>	<b>63</b>
2.6.5 Personas con fuero sindical y sus afiliados .....	63

2.6.6 Procesos por hostigamiento sexual .....	72
2.6.7 Trabajadores que han planteado un conflicto colectivo .....	72
<b>2.7 HIPÓTESIS .....</b>	<b>74</b>
2.7.1 Variable independiente.....	75
2.7.2 Variable dependiente.....	75
<b>2.8. OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS, .....</b>	<b>76</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>77</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>77</b>
<b>3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>78</b>
3.1.1 Finalidad .....	78
3.1.2 Dimensión temporal .....	79
3.1.3 Marco .....	79
3.1.4 Naturaleza .....	81
3.1.5 Carácter .....	81
<b>3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>82</b>
3.2.1 Sujetos de información.....	82
3.2.2 Fuentes primera mano .....	82
3.2.3 Fuentes segunda mano.....	83
3.2.4 Fuentes tercera mano.....	84
<b>3.3 SELECCIÓN DEL MUESTREO .....</b>	<b>85</b>
3.3.1 La población.....	85
3.3.2 La muestra.....	85
3.3.3 Probabilística.....	86
3.3.4 No probabilística.....	86
<b>3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN .....</b>	<b>87</b>
<b>3.5 DEFINICIÓN CONCEPTUAL, OPERATIVA E INSTRUMENTAL DE LAS VARIABLES.</b> .....	<b>88</b>
3.5.1. Definición conceptual, operativa e instrumental.....	88
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>93</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....</b>	<b>93</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>127</b>
<b>5.1 CONCLUSIONES.....</b>	<b>128</b>

<b>5.2 RECOMENDACIONES .....</b>	<b>130</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>131</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>132</b>
<b>GLOSARIO.....</b>	<b>144</b>
<b>GLOSARIO .....</b>	<b>144</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>145</b>

## **DEDICATORIA**

Esta tesis es dedicada a mis padres, por su crianza, formación y dedicación en los primeros años de mi vida y aún hoy me han apoyado en los estudios, también, por fomentar en mí, el estudio y creer en las capacidades que Dios me dio, pues sin Él no soy nada.

También, le dedico esta tesis a mi esposo, Minor, ya que no solo he recibido de él su amor, sino, su apoyo incondicional en todo aquello que Dios me ha permitido emprender y a mi hijo, Isaac, el cual es el motor, mi reto y aliento para ser mejor cada día.

**Blanca Nieves Mora Monge**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, siempre presente en todos los momentos de mi vida y su gran amor, manifestado continuamente en mí.

Al licenciado Carlos Bertarioni, por brindarme material de apoyo para la realización de esta tesis.

A mis profesores: Kattia Guerrero Barboza, Jocksan Ugalde, Douglas Quesada, por sus enseñanzas, su dedicación y su comprensión; por su aporte a esta tesis de grado, ¡muchas gracias!

También, agradezco a mi tutor Lic. Rodolfo Sotomayor Aguirre, por su paciencia y comprensión.

A cada profesor, que me han transmitido un poquito de su conocimiento; pues, han colaborado en la consecución de esta meta, por brindarme espacios de conocimientos y autoformación académica, ética y profesional.

A esta Institución, al director de la Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas Esteban Loría y a Don Piero Vignoli Chessler, director de carrera en derecho, pues me han brindado su ayuda a través de todo este tiempo en la Universidad.

**Blanca Nieves Mora Monge**

## **JUSTIFICACIÓN**

**Esta investigación es parte de un rubro de evaluación, del seminario para tesis, impartido en la carrera de licenciatura en Derecho, en la Universidad Hispanoamericana, Sede Puntarenas. Se realizará para profundizar en los conocimientos que tiene la población trabajadora sobre los fueros de protección laboral, que los puede proteger frente a sus patronos, debido a la problemática sobre el desconocimiento de la nueva Reforma Procesal Laboral. Pero ¿existirá este desconocimiento o falta de información sobre los fueros de protección laboral? ¿Existirá el temor de denunciar al patrono por no perder su trabajo? O ¿a lo mejor, a los trabajadores les da igual saber o no, acerca de esta protección?**

**Este conocimiento sobre la ley tiene gran valor de relevancia social; pues, la familia constituye el ambiente social primario, para los seres humanos y el Estado, como indica el artículo 51 de la Constitución Política, dice que, la familia tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente, tendrán derecho a esa protección: la madre, el hijo, el anciano y el enfermo desvalido. De ahí, se puede rescatar que el Estado velará por los derechos de la madre y el hijo, con respecto al fuero de protección laboral, la mujer, en estado de embarazo, maternidad y lactancia, también, al garantizar la continuidad laboral, el Estado le estará brindando protección a las familias del país.**

**Indica, el artículo 56, de la Constitución Política de Costa Rica, lo siguiente; EL trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente**

remunerada e impedir que, por causa de ella, se establezcan condiciones que, de alguna forma, menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

Debido a la reciente Reforma Procesal Laboral, en julio del 2017, en la cual se protegerá a una colectividad de trabajadores, según sea el caso, como lo son la mujer en estado de embarazo, maternidad y lactancia, los trabajadores del servicio civil, trabajadores del Estado, denuncia de acoso sexual, entre otras. Este proyecto, se realizará para profundizar y adquirir nuevos conocimientos para este grupo, que estaría dentro de este fuero de protección laboral, en el cual no se sabe si hay falta de información, lo cual conlleva al desconocimiento de la ley laboral y a su debido proceso. En caso de las embarazadas, muchas no informan acerca de su estado de embarazo a sus patronos, quienes luego, las despiden y no podrían alegar que su despido fuese injustificado, pues, en este caso, la falta de comunicación les cobra la factura.

Por esta situación, la entrada en vigencia de la Reforma procesal laboral, en esta investigación, se procurará obtener la información relevante sobre el caso del conocimiento o desconocimiento de los derechos laborales que poseen todos los colaboradores, sin excepción; pues, la ley es para todos y a todos los deben de proteger en algún momento dado.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

**Desde la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, (RPL), se pensaba que los juzgados estarían abarrotados de procesos que tengan que ver con los fueros laborales y, por los principios de celeridad y gratuidad, que conlleva esta RPL; porque antes de la entrada en vigencia de la ley 9343, tales procesos eran muy tediosos y largos; hoy es un proceso sumarísimo, también, cabe destacar que tales procesos son gratuitos según la RPL.**

**De ahí las preguntas ¿Existe un gran desconocimiento de la ley? O ¿puede ser temor a ser despedidos? Incluso, ¿habrá falta de interés de los mismos colaboradores?**

### 1.1.1. Antecedentes del problema

Chacalla, W. (2015) ¿Es efectiva la protección que se brinda a la estabilidad laboral de los trabajadores, quienes se afilian a una organización sindical, dentro del periodo de prueba, contemplado en el Artículo 12º. De la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú. (p. 14).

Bedoya, Brand, Ocampo. (2015). ¿Cuál es el alcance de la ley de acoso laboral frente al Principio constitucional, de dignidad humana del trabajador en La ejecución del contrato laboral en el sector público? (p.7).

Aguilar, I. (2011). ¿Cuáles son los límites a la libertad sindical de los empleados públicos en El Salvador y las causas que los generan? (p. 20).

Vargas, C. (2016). ¿Es factible, jurídicamente, que los hombres trabajadores cuyas parejas están en estado de embarazo, puedan beneficiarse de un fuero especial de protección, ante despidos tal como lo gozan las trabajadoras en estado de embarazo?

Magaña y Sibrían, (2002) ¿En qué medida es eficaz la legislación laboral que regula la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora en estado de gravidez?

### **1.1.2 Problematización del problema**

Ramírez, N. (2017). Cuando el profesor-investigador se interroga sobre su función, su papel, su figura, su quehacer y sus objetivos de enseñanza; los contenidos y métodos, así como, los instrumentos y los procedimientos que utiliza; sus resultados y cuándo evalúa el logro de estos; se encuentra en la situación de problematizar.

**¿Hasta qué punto, los trabajadores que se pueden encontrar bajo la protección de este fuero especial, según sea el caso, tendrán el conocimiento acerca de esta ley? ¿Existirá el temor a ser despedidos de sus trabajos al hacer una denuncia?**

### **1.1.3 Justificación del problema**

Bedoya et al. (2015). El tema es relativamente nuevo, en nuestro país y es importante crear un documento que nos informe sobre su existencia y su evolución, permitiéndonos así, generar críticas a la normativa actual, sobre acoso laboral y elaborar nuevas propuestas ante este proliferante fenómeno.

Orduz, J. (2006). El Acoso Laboral es tan antiguo como el propio trabajo, aunque se haya intensificado. La situación cuando un trabajador se vea marginado, hostigado, vejado..., por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se marche, es tan antiguo como el trabajo mismo y desde luego, se ha seguido manifestando tras la aparición del Derecho del Trabajo.

Bedoya et al. (2015). Es importante tratar este tema ya que, como se ha visto, en gran número de estudios, que la población activa, laboralmente, se encuentra bajo estas circunstancias, situación que afecta su salud física y mental, al reducir tanto su capacidad productiva como persona, así como, la de las empresas o instituciones y conllevando globalmente una pérdida de la competitividad de las mismas.

**La presente investigación sirve para detectar el conocimiento que tiene la población trabajadora sobre los fueros de protección, presente en la nueva Reforma Procesal Laboral. Para que los colaboradores puedan defenderse de patronos abusivos y sepan, de antemano, sus derechos laborales, pues muchos trabajadores no saben sus derechos o pueden pensar que el proceso actualmente puede ser tedioso y largo, sin saber que es célere, pues ostenta el principio de celeridad.**

**Con lo que respecta a la mujer, en estado de embarazo, maternidad y lactancia, estas deben de saber sus derechos a la licencia de maternidad, de pre y posparto, la hora de lactancia, la cual no está limitada a determinados años y su protección al no despido sin olvidar que hay conductas en las cuales el patrono puede despedirles con justa causa, pues su estado no las hace inmunes.**

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

**¿Qué se entiende por fuero de protección? ¿Aún le falta modificar la RPL? ¿Qué conocimiento tiene la población costarricense sobre el fuero de protección laboral que existe en la reciente Reforma Procesal Laboral? ¿Quién debe de brindar este conocimiento, cada individuo tendrá que preocuparse para adquirirlo, o bien, tendrá que ser el Ministerio de Trabajo quien está obligado a evacuar dudas, brindar capacitaciones a estos colaboradores?**

### **1.3 OBJETIVOS**

Bernal, C. (2010). Estos deben ser claros y precisos para evitar confusiones o desviaciones; sin embargo, esto no implica que los objetivos no puedan modificarse durante la realización de la investigación, porque, en algunos casos, hay que hacerlo.

### **1.3.1 Objetivo general**

**Desarrollar e identificar la protección especial que se les brinda a las personas trabajadoras, protegidas por el fuero de protección laboral y las obligaciones de estas para con sus patronos según la reforma.**

Orduz, J. (2006). Identificar el fenómeno del acoso laboral o mobbing, en la empresa “objeto de Estudio”, en el sector industrial de la ciudad de Cartagena.

Aguilar, I. (2011). Identificar las principales limitantes actuales, al derecho de Libertad Sindical en el Sector Público de El Salvador e identificar las causas que generan dichas limitantes. (P. 17).

Vargas, C. (2016). Analizar la viabilidad jurídica de extender al trabajador, quien es la pareja de una mujer embarazada, el beneficio legal del fuero de protección ante despidos en el trabajo del que gozan las mujeres embarazadas. (P. 6).

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Chacalla, W. (2015). Evaluar la protección de la estabilidad laboral que le brinda el Fuero Sindical a los trabajadores al afiliarse a una organización sindical en su periodo de prueba. Pág.15

Orduz, J. (2006). Clasificar las conductas más frecuentes utilizadas por los acosadores en este ámbito laboral.

Aguilar, I. (2011) Determinar las limitantes que tienen los servidores públicos de El Salvador en cuanto al Derecho de Huelga y Contratación Colectiva. (P. 18).

**Identificar y explicar cada uno de los grupos que conforman el fuero de protección especial que posee la nueva reforma laboral costarricense.**

**Explicar el debido proceso del despido del colaborador que ostenta tal protección especial y el plazo que tiene el patrono para ejecutar tal despido con justa causa.**

**Indicar los motivos que ampara o legitima al patrono para despedir a un colaborador que se encuentra dentro de este fuero de protección.**

**Fundamentar los tipos de trabajos que se encuentran restringidos a la persona adolescente; ya que, se encuentra sujeto a un régimen particular.**

**Identificar el conocimiento que tiene la población trabajadora sobre sus derechos cuando se llega a ocupar.**

## **1.4 ALCANCES Y LÍMITES DEL PROBLEMA**

### **1.4.1 Alcances**

**La presente investigación abarcará tanto a trabajadores del sector público, como el privado, colaboradores que, en algún momento, se puedan beneficiar del fuero de protección laboral, establecida a partir de la entrada en vigencia de la nueva Reforma Procesal Laboral.**

**También, pretende abarcar a jueces laborales, jueces mixtos y abogados especializados en derecho laboral.**

### **1.4.2 Limitaciones**

**Se pretende, con esta investigación, realizar entrevistas a seis jueces, sean estos jueces laborales o mixtos; pero solo se les realizó la entrevista a dos jueces, por otra parte, se pretende realizar entrevistas a seis abogados, especializados en el tema; pero solo cuatro aportaron su conocimiento.**

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1 PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL

Vargas, C. (2016). De acuerdo con el Código de Trabajo, en su artículo 15, los Principios del Derecho de Trabajo, son fuente para la resolución de los conflictos y se sitúan por debajo de las leyes y las normas reglamentarias, pero son la inspiración para toda normativa jurídica laboral. (p.16)

**“Artículo 15:** Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales y en defecto de estos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones, adoptados por la Organización Internacional de Trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común.”

De acuerdo con Carnelutti “Los principios generales no son algo que existe fuera, sino dentro del mismo Derecho escrito, y son el espíritu o la esencia de la Ley que emana del poder del estado” (Elizondo Sánchez, 2013, p. 34)

Los principios del Derecho Laboral tienen varias funciones, a continuación, se exponen:

- i. Como fuente supletoria: sirven como suplemento cuando las normas aplicables no existen o son vagas o imprecisas.
- ii. Como fuente interpretadora: sirven para interpretar la normativa vigente cuando esta sea confusa o permita varias interpretaciones de una misma situación.

iii. Como función integradora: son inspiración para la elaboración de normas, es decir, orientan al legislador.

iv. Como fuente limitativa: las normas instauradas no pueden ir más allá de los principios, estos las limitan.

Entre esos principios rectores de Derecho del Trabajo, tenemos los siguientes: p.17

### **2.1.1 principios sustantivos**

#### **Principio Protector.**

Vargas, C. (2016). Este principio se concibe dentro de la situación, porque la parte más débil, en una relación, debe ser protegida frente a la otra, debido a esa disparidad de realidades. Este principio busca equiparar las condiciones. (p.18)

Beltrán, V. (2017) se supone existe desigualdad entre patrono y empleado, este principio protege al colaborador.

#### **Regla de la norma más favorable**

Vargas, C. (2016). Cuando haya más de una norma aplicable aún de distinta jerarquía, se debe optar por la que sea más favorable a la persona trabajadora. Aquí se deben obviar criterio de especialidad y jerarquía en procura de ofrecer a la parte trabajadora la condición más favorable en la aplicación. (p.19)

Beltrán, V. (2017). Si en una situación se aplican 2 normas se aplica la que más favorezca al trabajador.

### **Regla de la condición más beneficiosa**

Vargas, C. (2016). Esta regla que emana del Principio Protector busca que cuando haya una situación anterior, más beneficiosa y consolidada, no procederá una nueva condición que atente contra una situación de beneficio, esto implica que toda nueva condición necesariamente debe ser más beneficiosa para la persona trabajadora, de lo contrario no tiene viabilidad jurídica. (p.19)

Esto aplica, incluso, no solo para normas, sino también, para situaciones que de hecho han sido de una manera tal y se pretenden cambiar por nuevas condiciones o disposiciones que deterioran un beneficio anterior. De ahí que, haya limitaciones al “ius variandi” o derecho del patrono a modificar los términos de la relación laboral. (p.20)

Beltrán, V. (2017). Ninguna norma puede venir a desmejorar las condiciones que ya tiene el trabajador.

### **Indubio pro operario**

Vargas, C. (2016). Esto significa que, en caso de duda, que resulte de dos o más posibles interpretaciones o haya normas concurrentes se debe resolver a favor de la persona trabajadora. Y así lo establece la misma normativa de manera expresa, veamos el artículo 17 del Código de Trabajo: (p.19)

**“Artículo 17.** Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social.”

Beltrán, V. (2017). En caso de contienda se le cree al trabajador. Está en un convenio art. 95 OIT. “Donde indica que la carga de la prueba le corresponde al patrono”.

In dubio pro operario Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia<sup>1</sup> aporta,

**Resulta imposible admitir que el despido haya obedecido a la generación de un sobrante de trabajadores, cuando es claro que casi de manera inmediata la demandada contrató nuevas personas para atender las funciones realizadas por el accionante. En todo caso, ante la duda debe favorecerse al trabajador, conforme la regla del in dubio pro operario. (El resaltado no es del original)**

### **Principio de Irrenunciabilidad de derechos**

Vargas, C. (2016). A la luz de este principio, se contempla que, los derechos que el trabajador ha adquirido y que le han sido otorgados, por la norma fundamental no ofrecen posibilidad alguna de disponer de ellos y renunciarlos. El trabajador los tiene intrínsecamente y son parte fundamental de la relación tanto que ni con la voluntad del trabajador los puede renunciar.

---

<sup>1</sup> Resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, numero, 2018-000886, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del primero de junio del dos mil dieciocho.

El trabajador que acepte algún acuerdo de renuncia, a estos derechos, se ve protegido por este principio, el cual establece que, si eso consta, la cláusula que lo contenga se tendrá por no puesta, pues es originariamente nula de manera absoluta. (p.26)

Beltrán, V. (2017). No es válido o imposibilidad jurídica del trabajador que se prive de los derechos laborales.

### **Principio de continuidad laboral**

Vargas, C. (2016). Se busca que, en las relaciones laborales, haya una continuidad o conservación de esta situación en beneficio del trabajador.

El puesto de trabajo significa, para el trabajador, su fuente de ingreso, la seguridad económica propia y la de su familia, por lo cual debe preservar, por principio, esa relación laboral, la cual es una muestra más de la dimensión social del Derecho Laboral. (p.24)

Beltrán, V. (2017). Confiere, a la continuidad y seguridad que representa para un trabajo estable y permanente. Art. 27 Ctr. No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año, en perjuicio del trabajador; pero si se trata de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años.

No obstante, todo contrato, por tiempo fijo, es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono.

### **Principio Primacía de la realidad**

Vargas, C. (2016). Este principio determina que cuando se encuentre un contraste con lo que se ha plasmado en documentos como contratos laborales y demás, con lo que en la realidad se ejecuta; debe prevalecer es lo segundo, pues, es lo que materialmente se presentó. Muy a menudo, este principio se utiliza para demostrar la existencia de relaciones laborales, por sobre documentos que la niegan o que la disfrazan de otras modalidades de prestación como los servicios profesionales. (p.21)

Beltrán, V. (2017). Prevalece lo que sucede en el plano de los hechos “realidad” sin importar lo que hayan pactado al inicio, nace el “Ius Variandi” que tiene límites al salario y cláusulas del contrato.

### **Principio de razonamiento**

Vargas, C. (2016). Este principio ubica la razón, como partida, para las relaciones interpersonales, en donde los actos deben ser proporcionales y no ir más allá, es decir, cumple una función limitadora de las acciones humanas frente a sus iguales. (p.30)

### **Principio de buena fe**

Vargas, C. (2016). Este es un principio que diríamos debe estar desde el inicio mismo, de la relación laboral y mantenerse a lo largo de ella. El trabajador debe actuar siempre

de buena fe, con sus labores, con su patrono, con la empresa o institución a la que presta su servicio. Pero, igualmente, el patrono debe corresponder a esa buena fe y actuar de manera tal, que respeta la dignidad (p.22)

Vargas, C. (2016). Se entiende que la buena fe es un concepto jurídico indeterminado, lleno de moral, ética, valores y el sentido de lo bueno. Para el principio de la buena fe, se han dado diferentes concepciones, tanto jurídicas como sociales, pero en realidad es la unión de ambas. (p.23)

## **2.1.2 Principios Procesales o Jurídico Técnicos**

### **Principio de Publicidad**

Varela, Artavia, Picado. (2017). El principio de publicidad es de carácter político - por ser una conquista del pensamiento liberal de la revolución Francesa - Atiende al grado de difusión de los actos del procedimiento, en general y de la actividad jurisdiccional en especial; se puede hablar de un tipo procesal público o de un tipo procesal relativamente secreto. (p. 21)

Escobar, A. (2012). El proyecto la LOPT indica que, los actos del proceso serán públicos, pero se procederá a puerta cerrada en la audiencia preliminar, para facilitar la posibilidad de mediación y conciliación o por razones de decencia pública, cuando así lo considere el juez.

Los estudiosos del Derecho Procesal coinciden al señalar que este principio permite la transparencia del proceso jurisdiccional y la participación ciudadana en la administración de justicia.

**Publicidad Externa:**

Varela et al. (2017). Se refiere al libre acceso de las audiencias orales y el juicio oral, para el acceso a las audiencias semiorales, de prueba o cualquier otra audiencia, eran privadas, no se permitía la presencia de público, menos de la prensa. Art 525. Las audiencias serán públicas. (p.21)

Como parte de este principio, es un derecho de las partes conocer la identidad de los juzgadores y tener libre acceso a los expedientes. Los procesos judiciales no pueden ser secretos y las resoluciones debe publicarse, periódicamente, para el funcionamiento del sistema jurisdiccional puede ser extremadamente controlado y ejercido por influencias políticas, económicas (Hernández R. 2009, p.218) o bien, que se resuelva sin sentido de irresponsabilidad por los jueces. (p.22)

**Excepciones a la publicidad externa:**

Varela et al. (2017). “Las Audiencias... serán Públicas, salvo que el juzgado disponga que su celebración sea privada; en atención a la dignidad de alguna de las partes” (...)

- a) La primera gran excepción a la publicidad es el acceso al expediente físico o digital del proceso. Todo expediente será de acceso a las partes, los abogados, los asistentes del abogado director debidamente autorizado por este y a quienes la ley otorgue esa facultad.
- b) Otro supuesto de excepción a la regla de publicidad es cuando “el juzgado disponga que su celebración sea privada, en atención a la dignidad de alguna de las partes” Art. 525 CTr.

- c) El tercer supuesto de privacidad se da cuando por circunstancias especiales se puedan perjudicar los intereses de la justicia, los intereses privados de las partes – cuando pueda comprometer seriamente el secreto comercial o la información, no divulgada – art. 9 de la ley de información no divulgada N° 7975 del 04-01-2000- o los Derechos Fundamentales de los sujetos Procesales -2.10 45.4 NCPC-
- d) La última excepción está referida a la regla de que deliberación en las sentencias, según los cuales, la deliberación para resolver será siempre secreta y el tribunal, cuando lo estime necesario, analizará si se retira de la sala de audiencia -50.6 y 60.2 NCPC, III CPCA- (p. 22)

### **Publicidad Interna**

Varela et al, (2017). Se refiere al acceso del expediente físico o tecnológico, no al acceso a las audiencias o el juicio se encuentra regulada en el art. 25.4 NCPC (...) p.23

### **Principio de Gratuidad**

Varela et al. (2017). Ese principio se concreta en la eliminación de cargas procesales, tales como: el sellado y los timbres para todos los actos jurídicos, pero no impide la imposición de costas al trabajador vencido. La gratuidad es una característica de todo proceso laboral.

Ese derecho, en cuanto al trabajador, se extiende a los derechohabientes, en caso de muerte del primero (Krotoschin). Cubre también, a la parte demandada.

El Principio de gratuidad está presente en los artículos 10, 444, 445, del CTr. Con base en este principio, el legislador permitió a los trabajadores el fácil acceso a la justicia, eliminando el formalismo que tiene, por ejemplo, la legislación procesal civil, donde se exige litigar con patrocinio de un profesional en derecho – art. 462- o bien, por medio de asistencia letrada gratuita. (P.40)

Escobar, A. (2012). Este principio, también, de rango constitucional, garantiza el derecho que toda persona tiene de acceder a los órganos de administración de justicia laboral, destacándose en el proyecto la garantía de la gratuidad de la justicia del trabajo. Establece el artículo 8, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo Vigente, que la justicia laboral debe ser gratuita; en consecuencia los tribunales laborales, registradores y notarios no pueden establecer tasas, aranceles ni exigir pago alguno por sus servicios ni para el otorgamiento de poderes y registros de demandas laborales. Se debe destacar que, este principio, debe ser aplicado tanto del lado del trabajador, como del patrono, pues, en la práctica, se ha querido favorecer al primero por ser supuestamente el débil jurídico y económico de la relación de trabajo; sin embargo, la Ley adjetiva laboral no hace distinción alguna y, por lo tanto, el patrono como el trabajador deberían ser tratado por igual y en las mismas condiciones reafirmando de esta manera el principio de igualdad ante la Ley.

### **Principio de Oralidad**

Varela et al, (2017). El nuevo Proceso Laboral es mixto: escrito en su fase inicial de demanda, contestación y resoluciones previas a la celebración de primera audiencia y oral, en la face de audiencias: preliminar y complementaria, incluso, retoma la escritura

para la interposición del recurso de apelación y el de casación contra la sentencia de fondo. Son también orales las resoluciones que dicta el Juez en dichas audiencias orales, la interposición de los recursos que pueden interponer las partes en las audiencias, como orales son hoy, las audiencias de pruebas de declaración – testimonial, declaración de parte y el examen oral del perito-.

Escobar, A. (2012). La oralidad resulta ser el instrumento adecuado, para facilitar la aplicación de los principios políticos básicos y de las garantías que estructuran el propio sistema procesal laboral; en tal sentido, se debe tomar en cuenta, principalmente, su eficacia para realizar y cumplir los principios básicos y las garantías que constituyen la estructura del sistema procesal.

Los actos principales del proceso laboral se efectúan de manera oral, como serían la audiencia preliminar en su actividad de mediación, la declaración de testigos, la declaración de parte, alegatos de las partes al inicio de la audiencia de juicio que representa el contenido del libelo y de la contestación, la sentencia oral, los fundamentos o razones de las apelaciones o de la formalización, según se trate; la manera más clara, como se concreta este principio, se encuentra en la propia existencia de un proceso oral, en donde de forma verbal, se exponen todas las alegaciones de las partes.(p.37) Pero tiene actuaciones escritas –los actos deben constar escritos y firmados–, lo cual no le hace cambiar su condición de procedimiento oral ni tampoco calificarlo como mixto, porque el predominio de la oralidad es determinante, la mayoría de las actuaciones son orales, la oralidad se presenta como el

elemento central, exigiendo la presentación de las partes a una hora y día determinado, para oír sus alegatos.

### **Principio de Celeridad**

Varela et al. (2017). Otra característica del Proceso Laboral es su tendencia a una tramitación rápida (Celeridad), aspecto del cual la doctrina indica, que la celeridad: "... intenta que los conflictos suscitados encuentren solución de la forma más rápida posible: su expresión más concreta se encuentra en la regulación de todos los plazos procesales generalmente muy breves..." (p.33). (Alfonso Mellado y otros, 2007, p.109)

Esta particularidad del proceso es esencial para el cumplimiento del Principio Constitucional de Justicia Pronta y Cumplida – art. 41CPo – ya que, la celeridad es el "Principio General Procesal, conforme al cual deben evitarse en el proceso los trámites que lo prolongan sin contribuir a los fines jurídicos de las actuaciones" (Cabanellas. 2006, 466). (p.33)

Por el Principio de Celeridad, se dan las disposiciones sobre improrrogabilidad: los plazos dados no se pueden alargar y perentoriedad: los plazos son muy cortos (Krotoschin, p. 378). Son ejemplos, el emplazamiento corto de 10 días para la contestación de la demanda – contra los 30 hábiles de la materia civil y contencioso –, los plazos cortos; pero, razonables para interposición de los recursos – 10 días para casación –, los supuestos de sentencia anticipada, en caso de allanamiento, rebeldía, no contestación o defectuosa contestación, la posibilidad de sentencia por demanda improponible, entre otros. (p. 33)

Escobar, A. (2012). Los lapsos deben cumplirse tal cual como lo establece la ley. La brevedad procesal es un principio fundamental del proceso laboral (art. 2 LOPT), ya que, justicia tardía no es justicia, asimismo, establece el artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia y las leyes procesales adoptarán un procedimiento breve, oral y público, mandato este cumplido por la Ley Procesal Laboral que rige las controversias judiciales laborales.

### **Principio de Concentración**

Varela et al. (2017). Este principio consiste en la tendencia inherente al proceso de trabajo de reunir, en actividades procesales unitarias, que se suceden unos a otros, en el seno de un acto complejo, sin separación y sin plazos ni términos de tiempo (Krotoschin). En este sentido, la concentración “pretende simplificar al máximo las actuaciones procesales” (Alfonso mellado y otros, 2007, p.109); tramitándose el proceso laboral en la menor cantidad de actuaciones judiciales y no prolongando las mismas, innecesariamente, en el tiempo, puesto que, en aplicación del principio de concentración “... ha de procurar el Juez y recomendable a las partes, de tramitar en un solo juicio las diversas cuestiones litigiosas que tengan conexión...” (Cabanellas. 2006, 466). Este principio es de mayor vigencia y aplicación que el de inmediación, aunque ambos se deben tener presentes en la tramitación de los procesos laborales.

Por el principio de concentración, se entiende la reunión o unión concatenada de diversos actos y audiencias, plazos y términos; en el segundo, se entiende que se logra mediante la preclusión y la cosa juzgada formal interpuesta sobre los actos

consumados. Implica la abreviación del proceso mediante la reunión de toda la actividad en la menor cantidad de actos, es decir, tanto las partes, como los otros actos del proceso, se realicen de manera concentrada. (p.35)

Un ejemplo, del principio de concentración, es nuestro sistema Procesal Laboral, es la cantidad de actividades que se realizan en la audiencia o fase preliminar, el dictado oral de las resoluciones, la interposición de recursos en el acto y la evacuación de la prueba en una sola audiencia concentrada o continua. (Ver al respecto el contenido de los artículos 512, 474, 475, 482 y 486 Ctr) p.35

Escobar, A. (2012). Cuando se pregunta por este principio, en las aulas de clases, es común escuchar que se trata de la concurrencia y contacto permanente de los sujetos procesales, específicamente del juez y las partes en los actos procesales. Si se revisa detenidamente bibliografías especializadas, en teoría general del proceso, se puede deducir que el principio en mención va más allá.

De acuerdo con el principio de concentración, la sustanciación oral de la causa debe realizarse en una audiencia única o en pocas próximas con el objeto de no perder, como consecuencia de audiencias orales muy distantes en el tiempo, las ventajas de la inmediación de la relación entre juez y los elementos de pruebas.

Al respecto, el doctor Devis Echandía en su libro Teoría General del Proceso escribió lo siguiente:

**... tiende a que el proceso se realice en el menor tiempo posible y con la mejor unidad. Para esto se debe procurar que el proceso se**

**desenvuelva sin solución de continuidad y evitando que las cuestiones accidentales o incidentales entorpezcan el estudio de lo fundamental; lo cual solo se obtiene restringiendo el derecho de interponer recursos e incidentes de previa definición.**

**Igualmente, tiende este principio a dejar todas las cuestiones planteadas, los incidentes, excepciones y peticiones, para ser resueltas simultáneamente en la sentencia, concentrado así el debate judicial.**

**De lo dicho, se concluye que, solo, en los procedimientos orales, tiene aplicación adecuada este principio, ya que, en las audiencias, se presentan todas las excepciones y se plantean todos los incidentes, además de allegarse las pruebas y formularse los alegatos y, por regla general, en la sentencia, se resuelven todos estos problemas, sin que pueda suspenderse el curso del proceso para darle solución previa a cada uno de ellos...**

Exige, este principio, que el juicio oral se realice frente a todos los sujetos procesales, desde el inicio hasta su terminación, en un solo acto y en forma sucesiva, con el propósito de que exista la mayor proximidad entre el momento en donde se recibe toda la prueba, formulan las partes argumentaciones y conclusiones sobre ella, deliberan los jueces y se dicta sentencia.

## **Principio de Inmediación**

Varela et al. (2017). La inmediación “aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio, indicio importante de la mala o buena fe, con que actúan y, por ende, del derecho en que confían o del que simulan” (Cabanellas, 1981, p. 413). Consiste en que “el propio juez por lo menos en principio debe oír a las partes y recibir la prueba” – Krotoschin, p.666– (p.37)

Escobar, A. (2012). El término inmediación, se puede definir literalmente como próximo, cercano, inmediato. En materia procesal esta definición es válida y se refiere a la relación y comunicación cercana que deben tener los sujetos procesales con los medios de pruebas, los actos procesales y entre sí. Como consecuencia de lo anterior la inmediación se puede clasificar en subjetiva y objetiva.

La inmediación subjetiva o formal exige que el Juzgador tome conocimiento directo del material probatorio que ha sido reproducido en su presencia junto a todos los demás sujetos del proceso. La inmediación objetiva o material exige que el Operador Jurisdiccional debe obtener el conocimiento y formar su convicción utilizando el medio probatorio más cercano al hecho a probar, entre todos los medios concurrentes.

## **Principio Dispositivo**

Varela et al. (2017). En nuestro sistema jurídico, ningún proceso, aunque sea de los llamados Sociales, pueden iniciarse de oficio.

Las partes tienen el monopolio de activar el proceso, (...) el proceso no se inicia si no hay un actor, un sujeto que inste el inicio del proceso, que haga pasar el proceso de la potencia a la concreción. (p. 41)

## 2.2 CONTEXTO TEÓRICO – HISTÓRICO

### 2.2.1 Contexto Histórico

Chames M, Alchaar. (2009). Estas primeras formulaciones históricas de la generalización de los derechos humanos están presentes en la Declaración Francesa de 1789, en su artículo primero, en el cual afirma que *“todos los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos”*; así como en la Declaración de Derechos del Buen Pueblo de Virginia de 1776 que decía en su número primero: *“... que todos los hombres son por su naturaleza igualmente libres e independientes...”* (P. 17)

Jordá, A. (s.f). A principios del siglo XX, la mujer comienza a pasar de un trabajo a domicilio, aunque fuera para otros como el caso de las costureras, lavanderas, planchadoras, que no separaba al hogar del lugar de trabajo, a una actividad fabril y con salario.

Mirta Lobato en "lenguaje laboral y de género en el trabajo industrial" nos dice que la historia laboral, en la industria es poco conocida porque predominan dos imágenes: la de las mujeres que se dedicaban a las tareas domésticas garantizando la reproducción familiar y la de las mujeres que recibían un salario por las tareas que realizaban en su propio domicilio. Sin embargo, desde fines del siglo XIX, hombres y mujeres se incorporaron al trabajo fabril, con significados y consecuencias distintas.

Pero, en esa época, lo que pareció no advertirse, fue cuando las mujeres se incorporaron al trabajo fabril, seguían garantizando la reproducción familiar. El peso de las tareas domésticas, la administración de la casa y la crianza de los hijos continuó desde la órbita femenina. No hubo sustitución de una función por otra, sino una doble función. Las consecuencias para las mujeres, en términos de salud, libertad y desarrollo laboral, han sido muy importantes, negativas y sentidas hasta en la actualidad.

### **2.2.2 Contexto Teórico**

Vargas, C. (2016). Tenemos, por ejemplo, que en 1975, la Organización de las Naciones Unidas declaró ese año como el “Año Internacional de la Mujer” lo cual motivó a los organismos internacionales y a los mismos estados, a abrir los ojos hacia la situación de desventaja en la que la dinámica social tenía sumida a la mujer. (P.45)

Villadiego, L. (2012). Para que se pudieran dar los primeros pasos definitivos hacia un derecho del trabajo tuvo que llegar antes un poderoso agente de presión: la conciencia de clase. Será la Revolución Industrial la que hacinará a miles de trabajadores en fábricas mugrientas y les convencerá de que todos luchaban por la misma causa.

Nacen así- los primeros movimientos sindicales en Inglaterra y el fenómeno del cartismo y el luddismo. Al mismo tiempo, Karl Marx y Friedrich Engels daban forma a su “Manifiesto Comunista” que se publicará por primera vez en 1848 y que supondrá un antes y un después en el movimiento obrero. La I Internacional (Asociación Internacional de Trabajadores) no tardará en llegar (1864), aunque algunos países,

como Inglaterra, ya habían concedido los primeros derechos, como la prohibición de emplear a menores de 9 años o el derecho de asociación.

### **2.2.3 Historia laboral en Costa Rica**

Fallas, F. (2011) El derecho laboral costarricense, a diferencia de otros países, no muestra una historia teñida de sangre, pero, tampoco ha dejado de tener grandes e importantes luchas.

El movimiento sindical ha tenido una muy importante acción, de hecho, la historia de las luchas, de tipo sindical, se remontan al siglo XIX, cuando se constituyen sociedades de socorro mutuo, que lentamente, fueron tornándose en sindicatos y desde su inicio, hacen reivindicaciones laborales. Sin embargo, no es sino hasta 1934, cuando estalla la huelga bananera, que nace en Costa Rica y se interna por toda la empresa multinacional, llegando hasta el cono sur. Debemos hacer notar que, las luchas sindicales giraron en torno a los mismos temas que también lo hicieron en otras latitudes, la jornada de ocho horas, el salario justo,... pero, con la aparición del Partido Comunista (Vanguardia) y la huelga bananera, se produce un cambio apreciable, los sindicatos empiezan a tener participación social más extendida, asimismo, llegaron a aliarse no solo a los comunistas, sino incluso al partido Republicano Calderonista, a pesar de la represión que se generó, como efecto de la huelga bananera, el resultado, el balance final, fue más positivo de lo que podía esperarse.

Las actividades del Primero de Mayo, no solo ocurrían en la capital, San José, sino que ocurrían en todas las regiones. Recordemos que, Costa Rica, aún a la fecha, es un país eminentemente agrícola y esto era todavía más marcado en la época que

hemos estado aludiendo; sin embargo, la actividad sindical, sus alianzas políticas de entonces, le permitieron al país tener una legislación social importante, no se trató de simplemente crear un Código de Trabajo, se trató, además, de una legislación de orden social trascendente, la efervescencia social del momento en lo interno, la participación decidida de los trabajadores a través de sus sindicatos, la cohesión que mostraron, la participación del Partido en el Poder, al mando del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, la del Partido Comunista, con el Lic. Manuel Mora, la de la Iglesia Católica, con Monseñor Víctor Manuel Sanabria en lo interno, la alianza internacional de las potencias de los Estados Unidos de América y Rusia, las corrientes filosóficas imperantes en Europa y la II Guerra Mundial fueron factores, todos que coadyuvaron profundamente en el cambio surgido a raíz del Código de Trabajo.

Si bien, las estructuras sociales del momento y, en lo particular, el Código de Trabajo, nace en un contexto muy particular, pues ciertas instituciones laborales no fueron favorecidas especialmente, pues la economía nacional, correspondía a un esfuerzo mundial, en donde se cifraba el destino de la Humanidad y en donde la producción se dirigía a sostener el conflicto bélico, hizo que algunas de las instituciones laborales nacieran con deficiencias importantes, lo cual podemos apreciar con mayor énfasis en lo tocante al área colectiva. Sin embargo, fue claro y evidente el surgimiento del Derecho laboral, en todas sus dimensiones a partir de la promulgación del Código de Trabajo, que en lo interno se respetó, a pesar de la Guerra Civil de 1948 y es que, curiosamente, a raíz de esta guerra civil, lo que podía esperarse no ocurre, gracias a que a pesar de todo, lo que podemos decir de nuestros gobernantes, debemos abonarles que 20 han habido algunos profundamente visionarios y esto no fue la

excepción en 1948, pues no solo mantuvo el Código de Trabajo y las demás leyes sociales, además de mantener el capítulo de libertades sociales, es básicamente el mismo que había nacido durante el Gobierno del Dr. Calderón Guardia, ya que, en la Constituyente de 1949, aparte de respetarse, prácticamente igual, el capítulo de garantías sociales, no se tocó el Código de Trabajo y, por el contrario, se mantuvo el mismo espíritu social cristiano que esa legislación tenía y, de hecho, la primera reforma de importancia, en torno a derechos laborales, la ejecuta un gobernante social-demócrata, quien propone la ley del aguinaldo, nos referimos a don Luis Alberto Monge Álvarez, quien participó en el movimiento sindical.

De manera que, la visionaria manera de ser de algunos de nuestros políticos, permitieron en lo político, que con el correr del tiempo, el Derecho Laboral no sufriera lesiones legislativas y decimos lesiones legislativas, porque sí se han producido muchas lesiones interpretativas en la administración de justicia, en el presente –en algunos casos- se han corregido, aunque en otros casos, más bien, se han agudizado, tal vez porque en la Sala Constitucional, a la fecha no se ha nombrado a un abogado laboralista como Magistrado Propietario, además de una reacción negativa del sector patronal, que lesiona profundamente la sindicalización y por lo tanto el desarrollo del Derecho Colectivo en lo particular.

Lo anterior, es una breve reseña de la manera cómo nace la legislación laboral y social de este país, la cual, actualmente, es la imperante y constantemente tiene importantes cambios en la aplicación. Debemos considerar la participación de un gran

actor en todo esto y es precisamente la del sindicato, sin los cuales no habría la legislación laboral y social actual.

## **2.3 CONCEPTOS**

### **2.3.1 Concepto de Fuero Laboral**

**Es un derecho de algunos colaboradores, en estado de vulnerabilidad frente a sus patronos, que limita el libre despido, sin mediar el debido proceso para ejecutarlo.**

Artavia, R. (2014). Los fueros de protección nacieron en aras de proteger a los colaboradores frente a sus patronos, a fin de evitar que sus derechos laborales se vean afectados, e incluso, evitar ser despedidos sin justa causa.

Álvarez, H. (2018). El fuero laboral es una protección especial, que tiene cierto grupo de trabajadores, quienes por su condición de vulnerabilidad de género no pueden ser despedidos. (A menos que cometa falta grave a su contrato de trabajo) no es que tiene una estabilidad de por vida, sino que, si cometen una falta grave, se despiden. Que son los trabajadores menores de edad – los que establece el 540 CT- embarazada, en lactancia, el trabajo del empleado público, el trabajador en una negociación colectiva, el trabajador sindicalizado, discriminación que son los escenarios de: enfermedad, sexo, religión, condición económica, orientación sexual, todos esos entran también como personas aforadas.

### **2.3.2 Concepto de Patrono**

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

#### **2.3.2.1 Obligaciones de los patronos**

**De acuerdo con el artículo 69 Ctr, el patrono tiene el deber de realizar un informe, en los primeros 15 días de los meses de enero y julio y enviar este al MTSS. Este informe deberá contener los egresos totales ordinarios y extraordinarios, los atestados de sus colaboradores junto con sus salarios correspondientes a cada individuo. Respetar a sus colaboradores y darles los instrumentos para efectuar su trabajo, suministrar estos de buena calidad y reponiéndolos cuando estos fallen, deben de ser eficientes, también deberá el patrono proporcionar local para guardar estas herramientas, las cuales deberán permanecer en el lugar donde se presten los servicios.**

**En caso de que el colaborador no pueda ejercer sus funciones, por culpa de su patrono, este deberá pagar a su colaborador el salario correspondiente, durante en el tiempo que este se encuentre imposibilitado para trabajar. En el caso, cuando haya elecciones populares o referéndum, el patrono deberá brindarle al trabajador el tiempo necesario para ejercer el sufragio.**

**En cuanto a los sindicatos y a las cooperativas, el patrono deberá deducir del salario de su colaborador, las cuotas que estos se comprometieron a pagar durante el tiempo en que pertenezca, siempre que las respectivas organizaciones**

sociales, legalmente constituida lo solicite. Asimismo, a solicitud de las instituciones llámese estas cooperativas, sea por concepto de préstamos, ahorro y crédito para adquisición de vivienda propia con el consentimiento del interesado.

### **2.3.2.2 Prohibición a los Patronos**

#### **Artículo 70. Ctr**

Los patronos tienen prohibido exigir a sus colaboradores que consuman de sus establecimientos, "pues con ello limita la libertad que tiene cada individuo a escoger los productos que estos prefieran "; al igual que recibir dinero de los trabajadores como favor de la aceptación en el trabajo, pues, "cada individuo tiene derecho al trabajo y a escoger este".

A los patronos se le está prohibido obligar a sus colaboradores a retirarse de los sindicatos "pues este es un derecho constitucional de cada trabajador y es por su voluntad que puede ingresar a dicho sindicato al igual su voluntad para retirarse" pues este derecho, no le compete al patrono, sino solo al colaborador.

### **2.3.3 Concepto de Colaborador**

**Artículo 4. Ctr** - 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.

### 2.3.3.1 Obligaciones de los colaboradores

**Artículo 71.** Ctr - Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar este con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo están en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad Pública o de Seguridad Social, con cualquier motivo;

- g) Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono, y
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

### **2.3.3.2 Prohibiciones de los colaboradores**

**Artículo 72.** Ctr - Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;
- b) Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral o contraria a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados, y
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales, autorizados debidamente por las leyes, o cuando se tratare de

instrumentos punzantes, cortantes o punzocortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

## 2. 4 CONTRATO

**Art. 19.** Ctr. El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven, según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.

<b>Tipos de contratos</b>
Expreso o implícito
Verbal o escrito
Individual o Colectivo

### **Expreso o implícito:**

Paniagua, C. (2010). El contrato de trabajo es expreso, cuando las partes manifiestan sus voluntades, ya sea, de forma escrita o verbal, pero de manera manifiesta, clara y explícita en la constitución del lazo contractual que los va a unir entre sí. (p.37)

### **Individual o Colectivo**

**Artículo 18** Ctr.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de esta y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato, entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.

**Artículo 49.** Ctr - Contrato colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, por

virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada, individualmente, para cada uno de estos y percibida en la misma forma.

### **Verbal o escrito**

**Artículo 22** Ctr.- El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores propiamente agrícolas o ganaderas. Esta excepción no comprende a las labores industriales que se realicen en el campo;
- b) (fue derogado mediante artículo 2, de la Ley N°. 8726 del 02 de julio del 2009.)
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días, no comprendidos en los dos incisos anteriores. En este caso el patrono queda obligado a expedir cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días trabajados y de la retribución percibida, y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de doscientos cincuenta colones, aunque el plazo para concluirla sea mayor de noventa días.

**Artículo 24** Ctr.- El contrato escrito de trabajo contendrá:

- a) Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;
- b) El número de sus cédulas de identidad, si estuvieren obligados a portarlas;

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

### **2.4.1 Derecho y Libertad de trabajo**

#### **Derecho al trabajo**

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

#### **Libertad de trabajo**

**Artículo 8.** Ctr.- A ningún individuo se le coartará la libertad de trabajo ni se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria o comercio que le plazca, siempre que cumpla las prescripciones de las leyes y reglamentos respectivos. Solamente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo y ello mediante resolución de las autoridades competentes, dictada conforme a la ley.

No se entenderá coartada la libertad de trabajo, cuando se actúe en uso de las facultades que prescriban este Código, sus reglamentos y sus leyes conexas.

## **2.5 PROCESO SUMARÍSIMO POR FUEROS ESPECIALES Y TUTELA DEL DEBIDO PROCESO**

Varela et al. (2017). Bajo el nombre de “protección de fueros especiales y tutela del debido proceso”, a partir del art. 540 se regula, por primera vez, con esa denominación

y estructura un proceso sumarísimo, que algunos han denominado indebidamente amparo laboral o amparo de legalidad labora. (p.155)

Escobar, A. (2012). Principios aquellas normas orientadoras básicas de carácter general que funcionan como guías para que los sujetos sometidos a ellas actúen o tomen decisiones en una dirección correcta y previamente determinada. Visto de esta manera, los principios necesariamente deben estar vinculados a un fin.

### **Objeto y pretensiones**

Varela et al. (2017). Conforme al numeral 540 este proceso sumarísimo tiene como objeto, “las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados.”

**(...) Objeto; a) Determinar la vulneración de algún fuero de protección, b) Que, a cierta categoría de personas trabajadoras, se les haya respetado el debido proceso legal, en acciones en contra – de despido, suspensión, amonestación, por ejp-, c) Determinación si alguna acción patronal haya producido discriminación laboral. (p.156)**

### **Límites a la competencia jurisdiccional.**

Según el art. 545 Ctr, la competencia del órgano jurisdiccional se limitará, para estimar la pretensión de tutela, a la comprobación del quebranto de la protección, el

procedimiento o los aspectos formales garantizados por el fuero y, si la sentencia resultara favorable a la parte accionante, se decretará la nulidad que corresponda y se le repondrá a la situación previa al acto que dio origen a la acción y condenará a la parte empleadora a pagar los daños y perjuicios causados. Si los efectos del acto no se hubieran suspendido, se ordenará la respectiva reinstalación, con el pago de los salarios caídos (...)

Varela et al. (2017). Es importante destacar que este procedimiento se aplica tanto a las personas trabajadoras del sector privado, como del público –los trabajadores del Estado, en régimen del Servicio Civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil y las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso legal o fueros semejantes-, que en virtud de un fuero especial, gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados. (p.156)

## **2.6 PERSONAS QUE TUTELAN ESTE PROCESO SUMARÍSIMO**

### **2.6.1 Personas amparadas al régimen de servicio civil.**

Varela et al. (2017). El primer supuesto de protección de fueros, que pueden acudir a esta vía sumarísima laboral, conforme al 540.1 son “los servidores y las servidoras del estado en régimen del Servicio Civil, respecto del procedimiento ante el tribunal de servicio civil que los garantiza el ordenamiento” (p.156)

### **2.6.2 Fueros especiales de otros trabajadores del sector público.**

Varela et al. (2017). El proceso sumarísimo de protección de fueros se aplica también a otros funcionarios del sector público, que no estén dentro del estado del Servicio Civil,

bien sea, por estar en otro régimen estatutario, convencional; o bien, que en general sean trabajadores del sector público a los que se sometán incluso a la LGAP para la imposición de sanciones o despidos, cuando no se cumpla el debido proceso legal en tales procedimientos administrativos; o bien, se incumpla en procedimiento de protección de algún fuero especial que los cubre.

Dice el **art 540**

**Las personas trabajadoras, tanto del sector público como el privado que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima...2.-las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal. (p.157)**

En este supuesto el control, por medio proceso sumarísimo, es la determinación si el procedimiento administrativo se ha seguido el debido proceso legal, tal y como se contempla en las normas administrativas que deben aplicarse a casos concretos y en los términos desarrollados por la jurisprudencia constitucional:

Reinstalación,<sup>2</sup>.

**Se anula el acto administrativo de despido, concretamente la resolución sin indicación de hora ni fecha, suscrita por el Alcalde**

---

<sup>2</sup> Sentencia nº 00189 de Tribunal de Trabajo, Sección IV, de 18 de Mayo de 2018, Número de Referencia: 03-300106-0217-LA

**Municipal, en la que se confirmó la pretensión de despido en contra de la actora. Deberán volver las cosas al estado anterior al despido, que para los efectos determina que la trabajadora retorne a su puesto, que tenía en la Municipalidad de Desamparados, en las mismas condiciones de entonces, su reintegro conlleva al pago de todos los salarios caídos, que corresponden a los que dejó de percibir la trabajadora ante la aplicación de un despido inválido hasta su efectiva reinstalación.**

### **2.6.3 Fuero de mujeres embarazadas o lactancia**

Varela et al. (2017). Las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, se les resguarda el debido proceso para su despido, mediante gestión obligatoria previa ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo (MTSS) conforme al artículo 94 y 541. El CTR, este último señala “ el debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3,4,5,y 6 del artículo anterior deberá gestionarse ante la DNIGT”.

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

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

157, 158) (anónimo.2013). No pueden ser despedidas, tienen derecho a licencia de maternidad y las empresas deben adecuar espacios para la lactancia.

### **Prohibición de Despedirlas**

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

En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta.

Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido. Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

### **Reinstalación**

**Artículo 94 bis** Ctr.- La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida, en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de Trabajo, su reinstalación inmediata, en pleno goce de todos sus derechos. Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor o su representante, si se tratara de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo. Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

### **Pre y Post Natal.**

**Las trabajadoras embarazadas tienen derechos y algunos de ellos, según el artículo 95 Ctr. Es que a ellas se les otorgará una licencia remunerada, durante el mes antes del parto y tres meses después a él. Esta licencia es diferente a la incapacidad, pues dicha remuneración no afectará en los derechos que esta trabajadora tenga dado que la remuneración es completa, según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social, para el “Riesgo de Maternidad.” Y deberán computarse como derechos que deriven del contrato de trabajo, como lo es el aguinaldo, cesantía y otros. La suma deberá ser equivalente al salario de la trabajadora, también indica que dicha suma deberá ser cubierta por partes iguales entre el patrono y la C.C.S.S. Para que la trabajadora siga gozando de la**

**licencia remunerada, deberá presentar un certificado médico a su patrono.**

**Expedido por médicos que desempeñen cargos remunerados por el Estado o sus instituciones. En este certificado deberá constar que el parto sobrevendrá posiblemente dentro de las cinco semanas posteriores a la expedición del documento.**

#### **Pre y post natal. Periodo puede abonarse a vacaciones**

**Artículo 96.** Ctr - Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos, a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

#### **Lactancia. Periodo por disponer.**

**De acuerdo al art. 97Ctr. Indica que toda madre en época de lactancia tiene derecho a disponer de quince minutos cada tres horas o treinta minutos dos veces al día, con el objeto de amamantar a su hijo, estos intervalos se deberán computarizar como tiempo efectivo en su trabajo.**

#### **Pre y post natal. Subsidio. Posibilidad de suspenderse su pago.**

**Artículo 99** Ctr.- El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora: podrá suspenderse si la autoridad administrativa de trabajo comprueba a instancia del patrono, que esta, fuera

de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

### **Lactancia. Obligación patronal de acondicionar un local.**

**Artículo 100** Ctr.- Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamanten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo.

### **2.6.4 Fuero de protección de adolescentes.**

Varela et al. (2017). Se tutela también en este proceso sumarísimo los casos de “personas trabajadoras adolescentes”. Diversas normas otorgan protección o fuero especial a los menores y adolescentes trabajadores conforme convenios 138 y 182 de OIT, 92,94 y 94 bis 7, 9, 78, 86, 90, 91,95 y 98 del código de la Niñez y la Adolescencia de enero de 1998. Cuando esos menores o adolescentes son despedidos o sufren discriminación se pueden amparar a este procedimiento especial sumarísimo en virtud de ese fuero especial de que gozan, para la restitución de sus derechos consagrados en estas normas especiales. (p. 158)

**Sobre la jornada de trabajo según indica el art. 95 CNA los adolescentes mayores de 15 años y menor de 18 años, están bajo régimen especial, estos deben de trabajar 6 horas diarias entre 7; 00 am – 7:00 pm, en la mixta no pueden sobrepasar de las 10:00 pm, no necesitan permiso para trabajar, pues como**

**indica el art. 85CNA estos pueden suscribir contratos, salvo lo que indica el art. 91 CT en cuanto a trabajos nocturnos. Por consiguiente, los mismos pueden acudir a las instancias jurisdiccionales cuando el patrono incurra en incumplimiento del contrato laboral, así indicado en Artículo 86°CNA**

### **Trabajo Nocturno**

**Artículo 88.** Ctr - También queda absolutamente prohibido: a) El trabajo nocturno de los menores de dieciocho años y el diurno de estos en: hosterías, clubes, cantinas y en todos los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; y

**Pese que los adolescentes mayores de 15 pero menores de 18 años, pueden laborar y firmar contratos sin que medie autorización de los padres o del PANI (salvo en las excepciones que indica el art. 91 Ctr), no pueden laborar en lugares insalubres, labores pesadas o peligrosos como lo indica el art. 87 Ctr, pero tienen los mismos derechos que cualquier otro trabajador como lo son; seguro, estar en planillas, aguinaldo, vacaciones, a capacitaciones, tiempo para estudiar y otros.**

Claro que lo que se busca es que los adolescentes estudien, se preparen para luego integrarse a lo laboral. Todo esto respaldado por la ley para resguardar su integridad física y moral.

## **Prohibiciones. Trabajos en sitios públicos y otros**

**Artículo 90.** Ctr- Las prohibiciones anteriores comprenderán, asimismo, los siguientes casos: a) El ejercicio por cuenta propia o ajena de un oficio que se practique en las calles o sitios públicos, siempre que lo haga un varón menor de quince años o una mujer soltera menor de dieciocho. b) El trabajo de menores de quince años en la venta de objetos en teatros y establecimientos análogos o para que figuren como actores o de alguna otra manera en representaciones públicas, que tengan lugar en casas de diversión de cualquier género, estaciones radiodifusoras o teatros, con excepción de las que se verifiquen en fiestas escolares, veladas de beneficencia o reuniones dedicadas al culto religioso.

## **Notificación de despido**

Para despedir a un adolescente trabajador con responsabilidad patronal, el patrono debe notificar dicho despido a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del plazo del preaviso, para que así el adolescente trabajador que será la parte afectada pueda recibir asesoramiento sobre su derecho; esto según art 90 CNA.

Por otra parte,

**El art. 91 – indica sobre el Despido con justa causa. Hacia estos trabajadores, el patrono deberá de gestionar la autorización ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, para ello, deberá ofrecer las pruebas que estime pertinente. En ocho días hábiles esta oficina deberá verificar la existencia de la**

**causal que alega el patrono. Para ello, deberá escuchar a la persona adolescente y recibir la prueba. Si la Dirección no autoriza el despido, el patrono podrá apelar la resolución ante el Tribunal Superior de Trabajo y mientras se resuelve dicho asunto en vía judicial, el despido no podrá ser ejecutado.**

### **Obligación patronal a llevar registro**

**Como lo regula el art. 93 Ctr. Todo patrono que ocupe los servicios de menores de dieciocho años debe de llevar registro donde conste la edad, nombre y apellidos de sus padres o encargados, la residencia, la clase de trabajo a que se dedican, la especificación del número de horas que trabajan, el salario que perciben.**

### **2.6.5 Personas con fuero sindical y sus afiliados**

Varela et al. (2017). Aunque el artículo 540.5 remite al artículo 367 Ctr, para otorgar fuero sindical a los dirigentes gremiales y sus afiliados, la remisión hay que entenderla a diversas normas tanto del Ctr como convencionales y del OIT, que otorgan un fuero sindical. (p.159)

En caso de prácticas contrarias a su fuero “toda persona o sindicato con interés puede acudir, ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo a denunciar por escrito la comisión de prácticas laborales desleales, pero esas prácticas también podrán ser investigadas de oficio ” arts. 364,540 incisos 5 y 8, 541 incisos a) y b) Ctr. (p. 159)

La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo investigará por los medios que estime conveniente, los hechos violatorios de que tenga conocimiento. Si determina que existe mérito, para conocer sobre el fondo del asunto, convocará a las partes involucradas o si los tienen a sus representantes legales a una audiencia en la que se estimen necesarias. Art 565ctr. (p. 159)

**Pertenecentes a una asociación o sindicato según Resolución de la Sala Segunda.<sup>3</sup> con igual sustento normativo y con igual criterio debe resolverse el despido de los simples trabajadores cuando la causal, expresa o tácita, sea su pertenencia a una asociación o sindicato, porque ello también viola sus derechos fundamentales, vale decir que la vinculación a dichas organizaciones, como simples afiliados, pone en juego valores superiores de convivencia y armonía social y laboral frente a los cuales el resarcimiento económico, representado por el pago de las prestaciones sociales, carece de validez legal, ello porque la voluntad patronal queda constitucional y legalmente inhibida o limitada desde la perspectiva general de los derechos humanos de los trabajadores y desde la perspectiva específica del derecho laboral, que tutela el interés público general. (El resaltado no es del original).**

---

<sup>3</sup> Resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, numero, 2018-000886, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del primero de junio del dos mil dieciocho.

La RPL tiene muy poco tiempo desde su entrada en vigencia, por ese motivo a dicha ley aún le falta modificación, más aún cuando se trata de huelgas dirigidas por los grupos sindicales que se encuentran aforados por la ley.

Ahora bien. Habrá que definir qué es huelga, según el diccionario jurídico elemental, la huelga es “*lapso en que no se trabaja. Cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre estos...*” (El resaltado no corresponde al original) ya que, se tiene la definición de huelga, ahora prosigue la legalidad de la huelga, – bueno como lo indica el artículo 371 Ctr, “*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...*”. (El resaltado no corresponde al original) Para la legalidad de la huelga como se indica anteriormente aparte de la suspensión concertada y pacífica también se requiere “*más de la mitad de los votos emitidos*”, (El resaltado no corresponde al original) pero **¿con qué fin se reúnen y hacen huelga estos colaboradores? Según el inciso a. del artículo 371, indica que es para; “la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.”**, (El resaltado no corresponde al original) **también se puede realizar por motivos como lo indica el inciso b, “la defensa de sus derechos en los conflictos colectivos señalados en el artículo 386” (pago de salarios).** (El resaltado no corresponde al original)

**Al saber qué es la huelga y también qué es huelga legal, ahora se continuará por definir cuáles son los titulares del derecho a huelga, según**

artículo 372 Ctr, el cual indica; **“los titulares del derecho de huelga son los trabajadores y trabajadoras, quienes lo ejercerán por medio de sus organizaciones sindicales o de una coalición temporal...** (El resaltado no corresponde al original)

Lo dicho anteriormente sobre la legalidad de la huelga si existe como derecho de los trabajadores y trabajadoras, también se tiene la prohibición de la huelga en los servicios públicos. Según artículo 375 el cual indica; **“no será permitida la huelga en los servicios públicos. Las diferencias que en éstos ocurran entre patrono y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohíbe la huelga, se someterán obligatoriamente al conocimiento y resolución de los Tribunales de Trabajo”.** (El resaltado no corresponde al original)

¿Qué se entiende por servicios públicos? Según el artículo anterior, se entiende por servicios públicos lo siguiente de acuerdo con el artículo 376, inciso c: Los que desempeñen los trabajadores de empresas de transporte ferroviario, marítimo y aéreo, los que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en muelles y atracaderos, y los que desempeñen los trabajadores en viaje de cualquier otra empresa particular de transporte mientras éste no termine. d. Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no pueden suspender sus servicios sin causar un daño grave o inmediato a la salud o a la economía públicas, como son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y el alumbrado en las poblaciones.

El decreto ejecutivo número 38767-MP-MTSS-MJP<sup>4</sup> brinda un concepto más amplio, sobre los servicios esenciales, el cual indica en su artículo 2 lo siguiente:

*Se entiende por servicios públicos esenciales, para los efectos de la sentencia N° 2011-017680 de las 14:51 horas del 21 de diciembre del 2011, aquellos cuya paralización ponga en peligro los derechos a la vida, la salud y la seguridad pública, el transporte, mientras el viaje no termine, y la carga y descarga en muelles y atracaderos, cuando se trate de bienes de los cuales dependa, directamente, la vida o la salud de las personas. Esa categoría incluye, entre otros, los servicios de prevención y atención de la salud; los que desarrollan los distintos cuerpos policiales; los directamente relacionados con la atención de emergencias; los de suministro de agua y energía; los de telecomunicaciones necesarios para la prestación eficaz de los demás servicios públicos; el transporte de pacientes por vías terrestre, acuática o aérea; todos los demás servicios de transporte de personas o mercancías necesarios para la prestación eficaz de los otros servicios públicos o para garantizar la vida, integridad o la salud de las personas, de conformidad con los informes del Comité de*

---

<sup>4</sup> Decreto ejecutivo número 38767-MP-MTSS-MJP Presidencia de la República. —San José, a los dieciocho días del mes de diciembre del dos mil catorce.

***Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, que ha emitido en referencia a la consideración sobre los servicios que se pueden catalogar como esenciales. (El resaltado no corresponde al original).***

Ahora bien, de acuerdo con lo antes expuesto acerca de la huelga. Su legalidad y también las prohibiciones de estas en instituciones públicas. Respecto a la declaratoria de ilegalidad de las recientes huelgas dictadas en primera instancia, y el cambio que da en segunda instancia la LEGALIDAD de las huelgas, ¿por qué de ese cambio? y ¿Qué motivó a los jueces a fallar en segunda instancia de esa forma?

**Guerrero, K. (14-11-2018).** En la declaratoria de legalidad en cada uno de los casos han mediado algunos criterios como según las circunstancias: **1** - La no afectación de servicios públicos, **2**- es una huelga atípica que debe ser permitida por enfocarse contra políticas públicas según se desprende de normas internacionales, en ese sentido priva principios democráticos como la libre expresión. **3**- Por la naturaleza de la misma no se requiere una cuota mínima de participación **4** - se dio intento de diálogo entre los sindicatos y el Gobierno previo a la convocatoria de huelga **5**- la acción ejercida o actos, no fueron desmedidos, el movimiento fue proporcional y razonado y **6**- en algunos casos ya se ha indicado que los servicios o no fueron suspendidos completamente o no son servicios esenciales.

**Ugalde, J. (14-11-2018).** Es parte de nuestro sistema democrático, del derecho que cobija a los ciudadanos en acudir a varias instancias (primera, segunda (apelación), y, tercera (casación). En segunda instancia realizaron una calificación

distinta de la huelga siempre basados en argumentos estrictamente jurídicos, el derecho como ciencia social no es exacta, de ahí que Tribunales Laborales de Apelación no estuviesen de acuerdo con la fundamentación vertida por los Juzgados de Trabajo que en primera instancia calificaron la huelga.

**Molina, R. (14-11-2018).** Es muy sencillo, en apelación se consideró que esas instituciones no prestan servicios básicos.

**Quesada, D. (14-11-2018).** Bueno indiscutiblemente las declaratorias de huelga conllevan además de una valoración probatoria una labor intelectual del juez pues se debe analizar entre otras cosas la cantidad de trabajadores q se unen al movimiento como la reacción que se genera al dejar de realizar las labores cuando estas constituyen un servicio esencial dentro de la sociedad. El cambio de ilegalidad a legalidad en segunda instancia obedece a criterios más amplios y a juicios de valor aplicados por jueces superiores a la hora de determinar esas situaciones que te expliqué pues también se encuentran sujetas a criterios en los que se pone de manifiesto la sana crítica la experiencia la lógica y muchos otros factores de la labor jurisdiccional.

**Calificación de Huelga.** Expediente: **18-001835-0166-LA - 8.** SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA 1887-18.<sup>5</sup> **Cambia > Calificación de Huelga.** Expediente: **18-001835-0166.La. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA N° 421.**<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> **Calificación de Huelga.** Expediente: **18-001835-0166-LA - 8.** SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA 1887-18. REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO S.A. contra; SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS. **JUZGADO DE TRABAJO DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ.**- A las quince horas y cincuenta y tres minutos del veintisiete de setiembre del año dos mil dieciocho.

<sup>6</sup> **Calificación de Huelga.** Expediente: **18-001835-0166.La. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA N° 421. TRIBUNAL DE APELACIÓN DE TRABAJO II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSÉ. SECCIÓN TERCERA,** a las ocho horas del dos de noviembre de dos mil dieciocho.

**Dicha resolución cambia la calificación de huelga, de ilegal a legal, por las siguientes razones:**

**Afirma que el movimiento de huelga no es pacífico bajo el fundamento de su reconocimiento según imágenes 302 a 312 propiamente del plantel El Alto que logra apreciar un bloqueo en la salida del puesto 4 y por estar bloqueada la salida de camiones se tuvo que utilizar la puerta de entrada en el puesto 1 para la salida también de camiones donde se encontraban 3 funcionarios de la Fuerza Pública y 3 funcionarios de la gestionante laborando y contrariamente en el acápite de Hechos no Probados señala que no demostró la gestionante que debido a la suspensión de labores de las funciones de RECOPE se diera una afectación del servicio público esencial que se brinda en los diferentes planteles de trabajo, ni tampoco fue algo que se lograra apreciar de los reconocimientos judiciales en el presente expediente.**

**Como lo indica, (Ugalde, J.).** “Es parte de nuestro sistema democrático, del derecho que cobija a los ciudadanos en acudir a varias instancias, primera, segunda (apelación), y, tercera (casación)”. Cuando un fallo no conviene a una de las partes, la parte afectada puede apelar y en esta apelación, la sentencia puede ratificar el fallo de primera instancia o en cuyo caso el fallo puede cambiar, pero aun quedaría otra instancia, la sala tercera “casación”.

Pero, ¿por qué se dan estos cambios de sentencia en segunda instancia? Según lo expuesto por (Quesada, D.), “las declaratorias de huelga conllevan además de una valoración probatoria una labor intelectual del juez pues se debe analizar entre otras cosas la cantidad de trabajadores que se unen al movimiento (...). El cambio de ilegalidad a legalidad en segunda instancia obedece a criterios más amplios y a juicios de valor aplicados por jueces superiores...estas situaciones... se encuentran sujetas a criterios en los que se pone de manifiesto la sana crítica la experiencia la lógica y muchos otros factores de la labor jurisdiccional” como destaca Krotoschin, (mencionado en Varela et al). “el propio juez, por lo menos en principio, debe oír a las partes y recibir la prueba”.

Estos cambios de sentencias, de primera instancia a segunda instancia, deben ser objetivos, según los convenios internacionales de la OIT, jurisprudencia, y otros, pero en ocasiones al calor del movimiento puede tornarse subjetiva dando pie a un mal fallo, con errores por la forma como por el fondo.

Como aporta (Molina, R.) “en apelación se consideró que esas instituciones no prestan servicios básicos”. Coincidiendo con (Guerrero, K.) “la declaratoria de legalidad en cada caso han mediado algunos criterios...como la no afectación de los servicios, es una huelga atípica que debe ser permitida por enfocarse contra políticas públicas ..., por la naturaleza de la misma no se requiere una cuota mínima de participación, se dio intento de diálogo entre los sindicatos y el gobierno previo a la convocatoria de huelga, ...el movimiento fue proporcional y razonado, en alguno de los casos ya se ha indicado que los servicios o no fueron suspendidos completamente o no

son servicios esenciales”. A la Reforma Procesal Laboral aún le falta mucho por mejorar en casos como esta huelga atípica, definir bien que es “esencial” y que no.

Pero, si en la reforma se introducen que no deben los trabajadores públicos levantarse en huelga, dónde quedaría el sistema democrático de Costa Rica que se ha caracterizado por el derecho a la libre expresión, a poder opinar y participar de las políticas del Estado, no solo al momento de dar el sufragio, sino también, en lo referente a lo que perjudique a la clase media y baja, pues, si en todo lo que haga los trabajadores del Estado se dicta que será esencial, limitará el derecho a la libre expresión de cada uno de los trabajadores y poniendo a estos trabajadores vulnerables ante el despido y rebajos salariales, perjudicando así a cada trabajador y trabajadora de Costa Rica.

### **2.6.6 Procesos por hostigamiento sexual**

Varela et al. (2017). Otro de los sujetos protegidos con un fuero especial con el privilegio del proceso sumarísimo son los de hostigamiento sexual en el empleo y la docencia art 540.6 conforme a los parámetros de la ley N 7476 “ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia del 3 de febrero de 1995”. La norma amplía el ámbito de aplicación y ahora tiene aplicación, además en el ámbito privado. (p. 159).

### **2.6.7 Trabajadores que han planteado un conflicto colectivo**

Varela et al. (2017). También el 540.7 Ctr confiere protección, por medio del proceso sumarísimo contemplado en él, a los supuestos de trabajadores cuando se ha planteado un conflicto colectivo o conciliación-colectiva entendemos desde el momento

de la entrega del pliego de peticiones, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra ni impedirle el ejercicio de sus derechos, señala el artículo 620

**Quien infrinja esta disposición será sancionado de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, según la importancia de las represalias tomadas en el número de las personas afectadas por estas y satisfacer los daños y perjuicios que causen. A partir del momento...toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el órgano que conoce del conflicto, según el procedimiento previsto en este mismo código para otorgar autorizaciones. Lo dispuesto en este artículo será aplicable durante la conciliación, el arbitraje, la huelga o el procedimiento en el caso de convención colectiva fracasada.**

**(p.160)**

González. J. (2011). El conflicto colectivo de trabajo es una expresión que suele aplicarse a situaciones de controversia que tienen su raíz en relaciones de trabajo y que afectan a un grupo de trabajadores, concurriendo un interés colectivo, en relación con su empresario o grupo de empresarios. De aquí se pueden extraer tres notas:

- 1) Alcance colectivo.
- 2) Disputa o enfrentamiento entre las partes.

3) Contenido laboral. Se diferencia dicho conflicto del conflicto social o del conflicto político.

**Desde el 10 de septiembre del 2018, inició en Costa Rica una huelga “un conflicto colectivo” donde diversas instituciones se unieron para un fin de índole político donde dichos trabajadores se enfrentaron en contra del Gobierno, en contra de un plan fiscal que perjudicará a los más pobres y exonerará a los que tienen grandes empresas. Dichas huelgas fueron declaradas ilegales “algunas de ellas” en segunda instancia fueron declaradas como legales. Sin perjuicio para los trabajadores de estas instituciones estatales. Pero ¿cómo se declara la ilegalidad de una huelga? Según art. 383 Ctr. Que dice; declaratoria de ilegalidad. Solicitud. Incumplimiento de requisitos. “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 (...)”**

## **2.7 HIPÓTESIS**

### **Formulación de la hipótesis**

**El fuero de protección cobija a una cierta población que es vulnerable ante los abusos patronales debido al desconocimiento de la ley y así evitar a ser despedidos sin justa causa.**

**¿En el contexto de los Fueros de Protección Laboral, según la Nueva Reforma, el conocimiento de la ley de parte de los trabajadores cobijados bajo este fuero, traerá más denuncias a los juzgados laborales para que haya menos abuso laboral o continuará las bajas denuncias por parte de los colaboradores?**

### **2.7.1 Variable independiente**

Bedoya et al (2015). Educación e información sobre los principios fundamentales específicamente la dignidad humana dada por el estado o las entidades implementación e información de la ley de acoso laboral por parte de las entidades públicas. (33)

**Toda persona, que se encuentra en una situación de desventaja, frente a sus patronos, entra bajo el fuero de protección especial que les garantiza un debido proceso frente al despido o la posibilidad de la reinstalación en caso de que se le haya despedido, esto por el principio de continuidad laboral que todos los trabajadores tienen.**

### **2.7.2 Variable dependiente**

**No se obtuvo citas para la variable del factor B, donde el desconocimiento de la ley.**

**Nadie debe soslayar el conocimiento que deben de tener los trabajadores acerca de los fueros de protección, porque el conocimiento de la ley 9343 es de**

gran relevancia para el derecho laboral, para que este se fortalezca y garantice el trabajo a colaboradores que están dentro de este fuero especial.

## 2.8. OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS,

Retana, A. (2017) Las poblaciones aforadas gozan de estabilidad en el empleo y está prohibido el despido, salvo por justa causa, u otras medidas disciplinarias, sin seguir el debido proceso ante el MTSS o la instancia administrativa definida en la ley.

**Cuadro N° 1**

<b>HIPOTESIS</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>A más conocimiento de la ley N° 9343.</b></p> <p><b>Menos Abuso laboral</b></p>	<p>El fuero de protección cobija a una cierta población que es vulnerable ante los abusos patronales debido al desconocimiento de la ley y así evitar a ser despedidos sin justa causa.</p>	<p><b>Fueros de protección</b></p> <p><b>Desconocimiento de la ley</b></p> <p><b>Abuso laboral</b></p>	<p><b>Capacitaciones.</b></p> <p><b>- Horas de trabajo.</b></p> <p><b>- Consultas legales.</b></p> <p><b>- Mantener el rendimiento laboral.</b></p> <p><b>- denunciar la existencia de abusos.</b></p>

**CAPÍTULO III**

**MARCO METODOLÓGICO**

## 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

### 3.1.1 Finalidad

González, Chinchilla, Guerra y Jara. (2018). La finalidad de la investigación hace referencia a los aportes que dará; ya sea, en cuanto a la producción y generación de conocimiento acerca del tema estudiado; por ejemplo, administración, educación, derecho, publicidad, psicología, y/o lo relativo a las recomendaciones, manuales, acciones y planes tangibles y útiles que se elaborará producto de la información recabada, con el fin de contribuir a resolver el problema investigado.

En general, la investigación tiene dos finalidades: la teórica y/o la aplicada. La investigación teórica, dice Barrantes R. (2013) “es aquella actividad orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación...para crear un cuerpo de conocimiento teórico en algún campo de la ciencia”. (p. 64). Es decir, es la investigación que parte de un conocimiento existente, pero considera que el mismo está incompleto, no está demostrado o tiene prejuicios. En cuyo caso, el fin es producir más y mejor conocimiento a efecto de poder contribuir a depurar, ampliar y fundamentar el existente.

La investigación aplicada, por su parte, busca sobre todo resolver problemas cotidianos y evidentes que ocurren en un país, empresa, institución, comunidad, ámbito de estudio o grupo de personas, mediante acciones y medidas concretas y tomando como base los datos y la información producidas por la investigación. En palabras de Barrantes, R. (2013) “la investigación aplicada tiene la finalidad de resolver problemas prácticos, para transformar las condiciones de un hecho que nos preocupa...” (p. 64).

Es decir, con base en la información recabada, la investigación aplicada plantea y elabora recomendaciones, planes, lineamientos, manuales, entre otros, para resolver problemas concretos que ocurren en un determinado lugar.

**La finalidad de esta investigación es teórica, puesto que aborda un tema ya existente, pero busca verificar el nivel de conocimiento que se debe de tener acerca de los fueros de protección laboral en Costa Rica y qué población resguarda este fuero laboral.**

### **3.1.2 Dimensión temporal**

**En esta investigación, la dimensión temporal por utilizar será la transversal.** Pues como señala (Barrantes, R. 2013. P.64): “estudia aspectos del desarrollo de los sujetos y de los temas en un momento dado”. Es decir, “acortar” el tiempo, en sentido metafórico, para investigar un tema específico y a profundidad en un momento específico.

### **3.1.3 Marco**

González, et al (2018). El marco de la investigación se refiere al tamaño o amplitud la investigación; es decir, a la magnitud y extensión de la organización, las áreas, el lugar o la temática que se pretende investigar. Refiere, entonces, a qué tanto abarca la investigación; lo cual depende, entre otras cosas, de la existencia o no de recursos económicos, de tiempo, de cantidad de investigadores y del grado conocimiento de la temática. (p. 27)

Cuando se pretende estudiar un gran espacio o temática, se dice que la investigación tiene un marco mega; a saber, una investigación es mega cuando se realiza un estudio nacional acerca de condiciones socioeconómicas y, para esto se aplica un censo en todo el país, o cuando se plantea realizar un análisis administrativo, que incluya a recursos humanos, finanzas y mercadeo, entre otras áreas, de toda la empresa o, cuando se plantea analizar una temática amplia y compleja en el campo del derecho laboral.

Lo macro se refiere al estudio que se realiza en una parte o fragmento de lo mega; por ejemplo, un estudio de mercado en una provincia, una evaluación del desempeño laboral en un departamento de una empresa o una evaluación de la didáctica que utilizan los docentes de toda una escuela o un análisis jurídico en un campo específico del derecho laboral, por ejemplo, acerca del salario mínimo.

Finalmente, el marco o espacio micro de la investigación refiere a una parte, un elemento, un subtema o un microespacio, acerca del cual el investigador hará su investigación. Por ejemplo, puede ser una investigación de la evaluación del desempeño extrayendo una muestra de trabajadores del departamento de mercadeo de la empresa, o un estudio sobre la relación entre salario mínimo y motivación en un departamento de la CCSS.

También, un estudio del conocimiento que tienen de las nuevas tendencias de la evaluación de los aprendizajes, un grupo de docentes de matemática de una escuela de la Provincia de Heredia, que tiene 10 años de ejercer y han recibido cursos de capacitación en este tema.

**El marco de esta investigación será macro, debido a que se hará un análisis específico en el campo del Derecho laboral dada la reciente Reforma procesal laboral sobre los fueros de protección.**

#### **3.1.4 Naturaleza**

González, et al (2018).

#### **La cuantitativa**

La naturaleza de esta investigación será con enfoque cuantitativo para poder recabar datos como lo son; cifras, cantidades, valores numéricos como lo indica; González, et al (2018). Para así poder respaldar la prueba de hipótesis en esta tesis.

#### **3.1.5 Carácter**

González, et al (2018). La investigación exploratoria, como su nombre lo indica, es la investigación que se realiza para conocer un tema poco investigado. En cuyo caso, su propósito central es aportar información nueva, sobre la cual otra investigación, luego, puede profundizar.

La investigación correlacional, por su parte, trata de probar mediante ejercicios estadísticos el nivel de relación que existe en las causas y los efectos, con el fin de medir el nivel de intensidad de la relación. Por ejemplo, qué tanto influye la personalidad del docente en el aprendizaje de los estudiantes, el salario y los horarios flexibles en la motivación de los trabajadores.

**Esta investigación tendrá carácter correlacional, pues lo que se trata de probar será mediante ejercicios estadísticos, para obtener el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores acerca de sus derechos laborales y del fuero laboral como tal.**

## **3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN**

### **3.2.1 Sujetos de información**

González, et al (2018). Se especifican los elementos del universo o conjunto de individuos en los cuales se miden o estudian las variables o tópicos de interés de la investigación. Se obtiene la muestra mediante la aplicación de una fórmula estadística que se aplica a la población total (el universo de la investigación), cuando son investigaciones cuantitativas. (p.34)

**Los sujetos de información para esta investigación serán trabajadores en general; colaboradores que en algún momento pueden ser parte de alguno de estos fueros laborales.**

**Para recolectar aún más información sobre el tema de fueros laborales se realizará entrevistas a jueces y abogados laborales.**

### **3.2.2 Fuentes primera mano**

González, et al (2018). Todos los documentos como tesis de las Universidades que se encuentran en línea y trabajos de investigación de organizaciones reconocidas.

Se indica el autor o autores, la universidad u organización, el país y el año, desglosados en una tabla como la siguiente. Se establece un mínimo de cinco

investigaciones desglosadas de la siguiente forma: dos nacionales y tres internacionales. (p. 36)

**Como indica el anterior texto, en esta investigación se utilizará las siguientes fuentes de primera mano entre otras, para así utilizarlas como antecedentes y guía para la presente investigación.**

<b>Autor o autores</b>	<b>Universidad u organización</b>	<b>País</b>	<b>año</b>
<b>Wendy Chacalla Romero</b>	<b>Universidad privada Antenor Orrego</b>	<b>Perú</b>	<b>2016</b>
<b>Jaime Orduz Durán</b>	<b>Univ. De Sanbuenaventura</b>	<b>Cartagena, Colombia</b>	<b>2006</b>
<b>Iris Esmeralda Aguilar López</b>	<b>Univ. De El Salvador</b>	<b>El Salvador</b>	<b>2011</b>
<b>Valentina Bedoya Salazar Diego Fernando Brand Ruiz Julián Ocampo Valencia</b>	<b>Univ. De Manizales</b>	<b>Colombia</b>	<b>2015</b>
<b>Carlos Eduardo Vargas Arias</b>	<b>Univ. Costa Rica</b>	<b>Costa Rica</b>	<b>2016</b>

### **3.2.3 Fuentes segunda mano**

González, et al (2018). Libros utilizados durante la investigación, tanto como fuentes de consulta como bibliográficos. En este apartado, se pueden incluir documentos tomados de sitios Web siempre y cuando cuenten con su autor, título y año de publicación. (p. 36)

**Como fuentes de segunda mano en esta investigación se ha tomado en cuenta principalmente los siguientes sitios web entre otros, para utilizarlas como antecedentes.**

<b>AUTOR O AUTORES</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>AÑO</b>
Rebeca Artavia V.	Fueros de protección en el trabajo	2014
Adela Jordá	Historia laboral femenina en la primera mitad del siglo XX	2012
Juan Restrepo	Fuero laboral en Colombia	2014
Laura Villadiego	Una breve historia de los derechos laborales	2012
Arturo Escobar	Principios del derecho laboral venezolano.	2012

### 3.2.4 Fuentes tercera mano

González, et al (2018). Artículos científicos de revistas reconocidas e indexadas, artículos de expertos.

Se establece el nombre del artículo, nombre de la revista y el número como el año. Libros y documentos relacionados con los temas que se desarrollan. (p. 37)

<b>LIBROS</b>	<b>NOMBRE DE AUTORES</b>	<b>Físico o pdf</b>	<b>AÑO</b>
<b>CÓDIGO DE TRABAJO.</b>	Eugenio Vargas Chavarría Diana Vargas Rodríguez	Físico	1943
<b>LEY N° 9343</b>	No especifica	PDF	2017
<b>REFORMA PROCESAL LABORAL</b>	Ana Ligia Retana Acevedo	Físico	2014
<b>MANUAL DE LOS PROCESOS LABORALES</b>	Julia Varela A. Sergio Artavia B. Carlos Picado V.	Físico	2017
<b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA</b>	Jorge córdoba Ortega Jorge Córdoba Umanzor Andrés González P-	Físico	1949

### 3.3 SELECCIÓN DEL MUESTREO

#### 3.3.1 La población

González, et al (2018). Constituye el universo total sobre el cual se hace la investigación y puede estar conformada por comunidades, grupos, personas; situaciones, organizaciones.

Ejemplo:

Todas las mujeres acosadas laboralmente de Costa Rica.

Esto implica que la población es “el todo” sobre lo cual se apunta para recolectar los datos; sin embargo, el manejo de una población puede ser complicado, por lo que se suele trabajar con una muestra. (p.37)

**Se tomarán entrevistas tanto a jueces como a abogados laborales, para así recolectar más información sobre el tema de Fueros de protección laboral.**

#### 3.3.2 La muestra

González, et al (2018). Constituye un subgrupo representativo de la población, idéntico en todos sus extremos, su tamaño no implica que una investigación sea mejor, porque se lleve a cabo con grupos grandes; sino que la calidad radica en que se describan claramente las características de la muestra, para evitar ambigüedades o confusiones. Puede ser de dos tipos: probabilística y no probabilística.

El nivel de confianza de la muestra debe de ser de un 95%. Para el caso académico y por su elevado costo se sugiere un nivel de confianza del 90%. (p.37)

**La muestra por utilizar será la población trabajadora en general, con edades entre 15 y 65 años, al igual que abogados y Jueces.**

### **3.3.3 Probabilística**

González, et al (2018). Es cuando todos los sujetos que conforman el subgrupo tienen la misma posibilidad de ser escogidos por medio de una selección mecánica; este procedimiento es esencial en las investigaciones con enfoque cuantitativo, porque se suelen recoger los datos mediante encuestas y cuestionarios para luego analizarlos estadísticamente.

Las unidades muestrales o elementos se eligen en forma aleatoria; es decir, al azar, de modo que exista la misma probabilidad de que cualquiera participe. (p.38)

**En esta investigación el tipo de muestra que se llevará a cabo será la probabilística. Pues es la aconsejada para este tipo de investigación donde se pretende escoger a seis jueces laborales y así abordarlos con la entrevista, para así recolectar más información sobre el tema de los fueros de protección laboral.**

### **3.3.4 No probabilística**

González, et al (2018). Se da cuando la elección depende de las características de la investigación y la toma de decisión de una persona o grupo.

Ejemplo:

Se pretende hacer una investigación acerca de la relación entre la infraestructura de una universidad y la motivación para asistir a lecciones de los estudiantes de

Arquitectura, se involucran únicamente los que estudian esa carrera; es decir, es requisito ser alumno de Arquitectura para formar parte de la muestra.

Este tipo de muestra se selecciona con sujetos “típicos”, con la finalidad de que sean casos representativos de la población. La población o universo representativo se utiliza para extraer los datos y delimitar la muestra durante el proceso investigativo. Los estudios de casos constituyen una muestra en sí mismos y pueden ser: una persona, una pareja, una familia; una empresa, un departamento,... Este implica recoger el máximo de información, para entender las características y condiciones. (p.39)

### **3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN**

**El instrumento que será utilizado en esta investigación a fin de recolectar los datos pertinentes para la misma será la entrevista, por medio de un cuestionario. La cual se realizó a jueces y abogados laborales. Esta encuesta se logró realizar en forma personal y también por medio de correo electrónico.**

**También se hará un cuestionario para la encuesta cerrada a realizar a 100 personas. Esta encuesta cerrada, se realizó por medio de un cuestionario vía personal, por whatsapp y por medio de Messenger de Facebook.**

## 3.5 DEFINICIÓN CONCEPTUAL, OPERATIVA E INSTRUMENTAL DE LAS VARIABLES.

### 3.5.1. Definición conceptual, operativa e instrumental

Según, González, et al (2018). Se lleva la variable de un nivel abstracto a un plano de concreción. A esto se le denomina “operacionalización”, para precisar al máximo el significado que se le otorga a la variable en ese estudio. Se elaboran conceptos, definiciones e indicadores para explicar la manera como se van a contrastar las variables. Por tanto, la operacionalización de las variables se elabora en tres partes: (p. 40)

- **Definición conceptual:** (González, et) refiere a la claridad teórica de la variable y se extrae del marco teórico, se indica cual definición se utiliza en esta investigación. La misma definición del capítulo II.

- **Definición operacional:** (González, et al.) refiere a traducir en indicadores que permitan la observación directa de la variable; es decir, la observación empírica donde la medición se realiza en aspectos concretos. **Se indica con una escala gráfica**, en la que se establece a partir de qué valor se toma como positivo, se establece previamente:

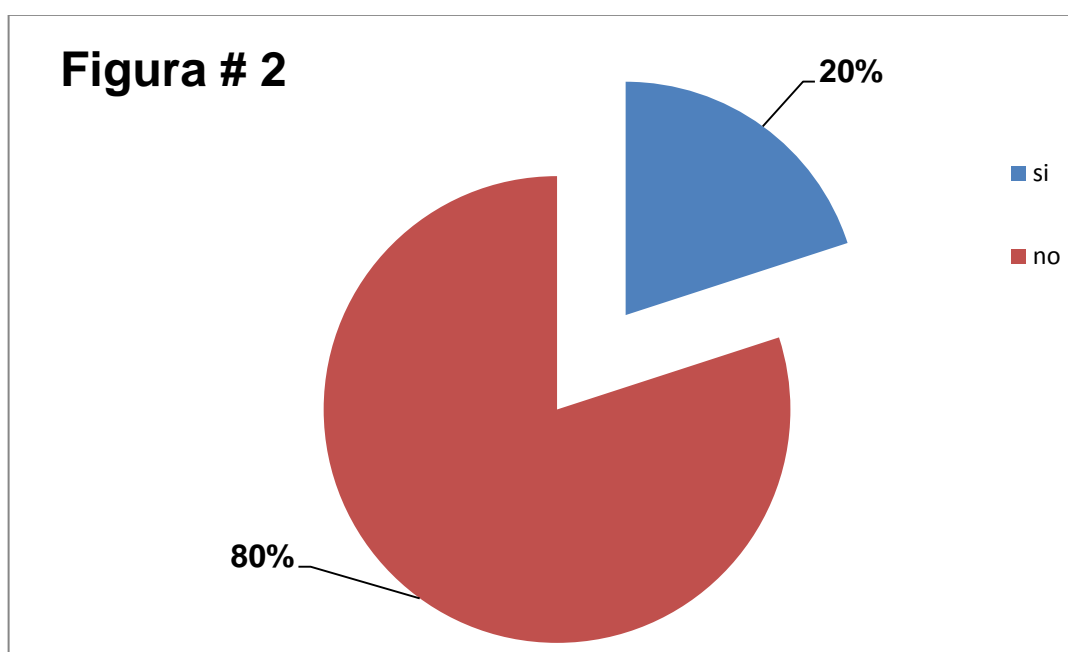
- **Definición Instrumental:** (González, et al.) se especifican las técnicas e instrumentos por utilizar para la recolección de la información; según las variables abordadas y los resultados esperados... (p.41)

## 5.1 Variable Independiente, F. A.

### Factor A: Conocimiento sobre los Fuero de protección laboral

**Definición conceptual:** A más conocimiento de la Ley 9343 sobre los Fueros de Protección, menos abuso Laboral.

**Definición operacional:** el conocimiento que se tiene sobre el fuero de protección laboral, según, la nueva reforma.



En el transcurso de esta investigación se ha utilizado como instrumento, la encuesta, para medir el nivel de conocimiento que tienen, tanto el trabajador sobre la ley 9343, donde el nivel de conocimiento de los fueros de protección laboral es de un 20%.

**Definición Instrumental:** se utilizará la técnica encuesta, instrumento cuestionario en las preguntas números; 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. Para el primer factor o variable independiente.

### **. 3.5.2 Variable Dependiente, F. B.**

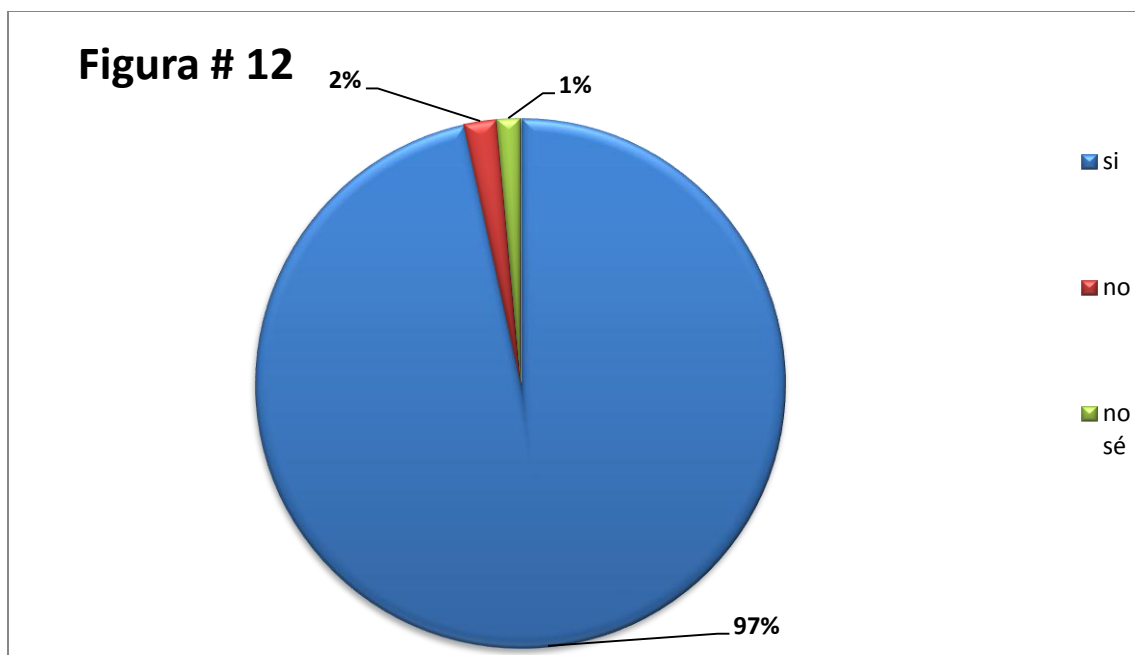
**Factor B: Desconocimiento de la ley.**

**Definición conceptual:** La promoción y publicidad de la ley N° 9343, minoriza el desconocimiento que tienen los trabajadores sobre los fueros de protección laboral.

Por lo anteriormente expuesto, se puede operacionalizar la definición del factor B, con la figura de la pregunta número 12 de la encuesta utilizada como herramienta para esta investigación.

**Definición operacional:** la promoción que se les brinda a los colaboradores en sus instituciones, según, la nueva reforma.

Los trabajadores esperan aprender más sobre sus derechos, sobre esa ley que los cobija, como lo es el fuero de protección laboral, que les garantiza respaldo ante despidos injustificados, pues, muchos la desconocen.



En el transcurso de esta investigación se ha utilizado la encuesta, como instrumento para medir el nivel de desconocimiento que tienen los trabajadores sobre la ley 9343, donde el 97% de los trabajadores han manifestado que se desconoce la ley, sus derechos como colaboradores y que la publicidad que el MTSS debe brindar capacitaciones, tanto a colaboradores públicos y privados, para que el desconocimiento de dicha ley sea menor.

Para que estos colaboradores aforados puedan defenderse de patronos abusivos. Pero el 2% de los encuestados difieren, pues indican que dicho ministerio no debe de brindar las capacitaciones sobre el fuero laboral, ya que a su criterio cada cual debe de indagar sobre sus derechos. Y el 1% no sabe nada.

**Definición Instrumental:** Se utilizará la técnica encuesta, instrumento cuestionario en las preguntas números; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11. 12, Para el primer factor o variable independiente.

## 3.5.3 Cuadro N° 2

## Operacionalización de las variables.

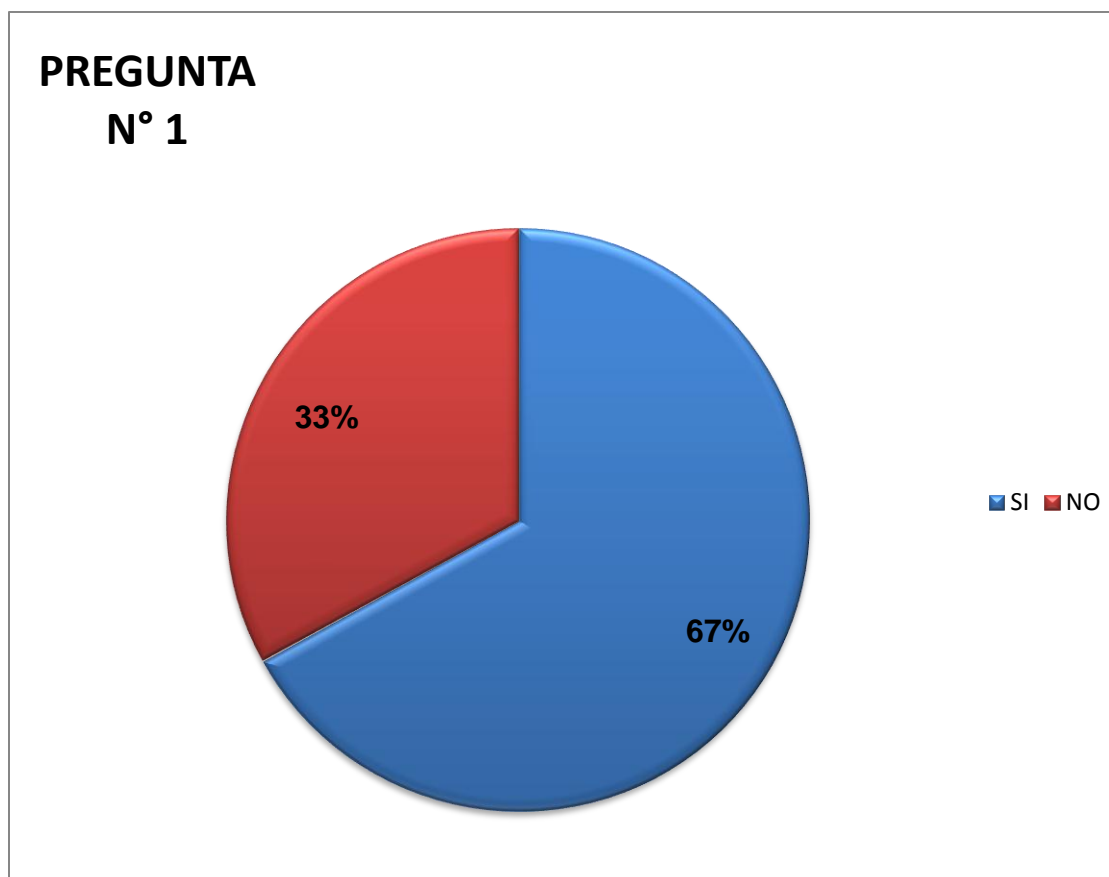
OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL
<p>Establecer los diferentes tipos de fueros de protección laboral.</p> <p>Obtener las diferentes valoraciones de fuentes de investigación acerca de los fueros de protección según la reforma procesal laboral.</p> <p>Determinar el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores acerca de la ley N° 9343</p>	<p>¿En el contexto de los Fueros de Protección Laboral, según la Nueva Reforma, El conocimiento de la ley de parte de los trabajadores cobijados bajo este fuero, traerá más denuncias a los juzgados laborales para que haya menos abuso laboral o continuará las bajas denuncias en estos?</p>	<p>Fueros de protección</p> <p>Desconocimiento de la ley</p>	<p>Factor A: Fuero de protección laboral</p> <p>A más conocimiento de la Ley 9343 sobre los Fueros de Protección, menos abuso Laboral.</p> <p>Factor B: Desconocimiento de la ley</p> <p>La promoción y publicidad de la ley N° 9343, minoriza el desconocimiento que tienen los trabajadores sobre los fueros de protección laboral.</p>	<p>Factor A:</p> <p>Esta definición operacional se llevará a cabo en el transcurso de la tesis, para medir el nivel de conocimiento que se tiene sobre la ley 9343, donde, si se tiene un porcentaje menor al 70 será un bajo nivel de conocimiento sobre dicha ley. Si el nivel de conocimiento es mayor al 70 se tendrá un nivel aceptable o excelente sobre los fueros de protección laboral.</p> <p>Factor B:</p> <p>Esta definición operacional se llevará a cabo cuando se evalúe por medio de entrevistas, la promoción que se les brinda a los colaboradores en sus instituciones tanto públicos como privados.</p>	<p>Factor A:</p> <p>Se utilizará la técnica entrevista, instrumento cuestionario en las preguntas números; 13,14, 15, 17, Para el primer factor o variable independiente.</p> <p>Factor B:</p> <p>Se utilizará la técnica entrevista, instrumento cuestionario en las preguntas números; 13, 14, 15, 16, 18. Para el primer factor o variable independiente.</p>

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

## ENCUESTA

Figura # 1

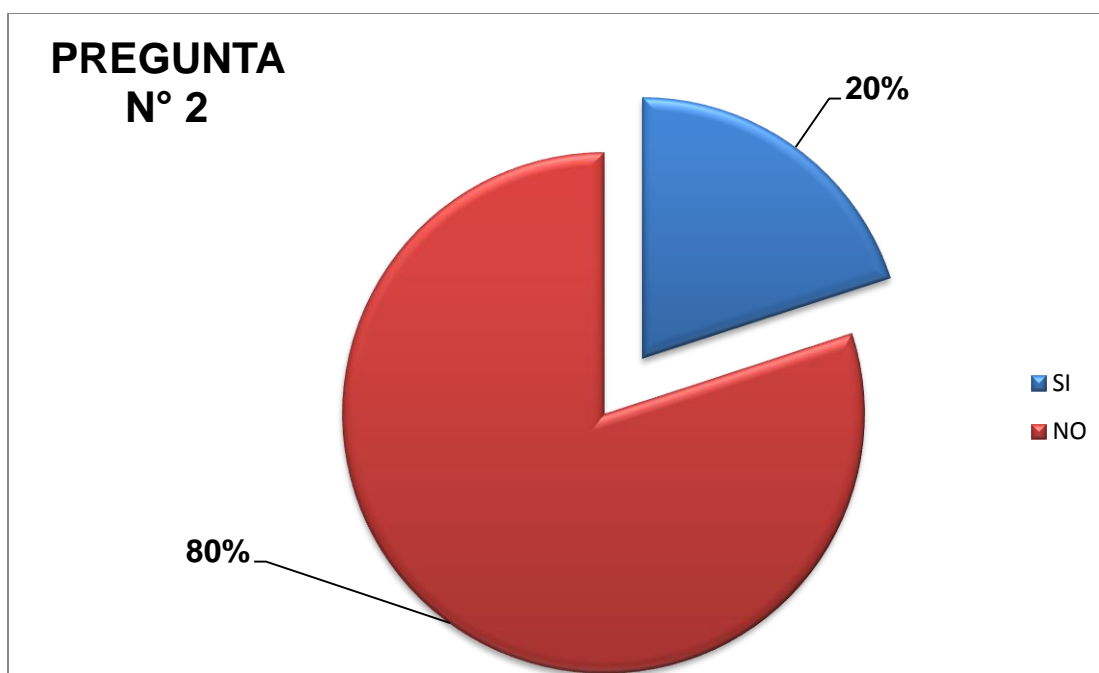


**Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.**

**La parte azul, refleja que un porcentaje del 67% de los trabajadores indica que conocen sus derechos como colaboradores de sus patronos.**

**El 33%, que se refleja con color rojo, indican que desconocen sus derechos como trabajadores.**

Figura #2

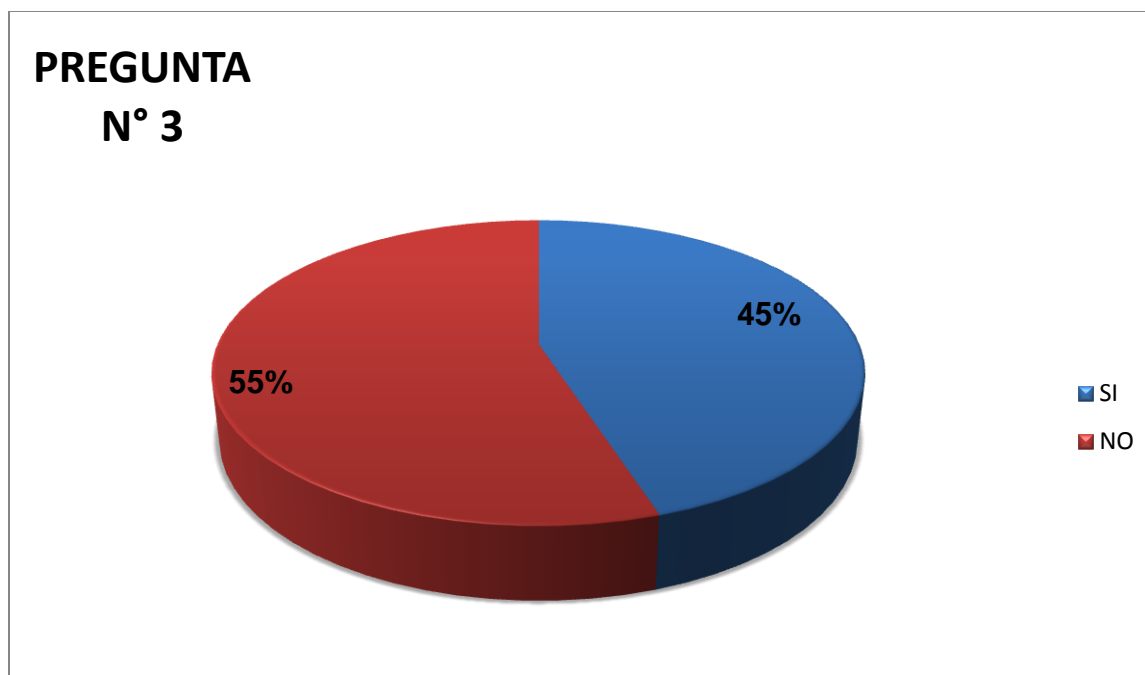


**Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.**

**Pese a que en la figura # 1, existe un 67% de los encuestados que dicen conocer sus derechos, el 80 % “rojo” de los entrevistados en la figura # 2, indica que la población entrevistada realmente no conoce sus derechos o, por lo menos, unos cuantos derechos protegidos por el fuero laboral.**

**El 20% “azul” indicaron que conocen acerca de los fueros de protección laboral establecidos en la Reforma Procesal Laboral.**

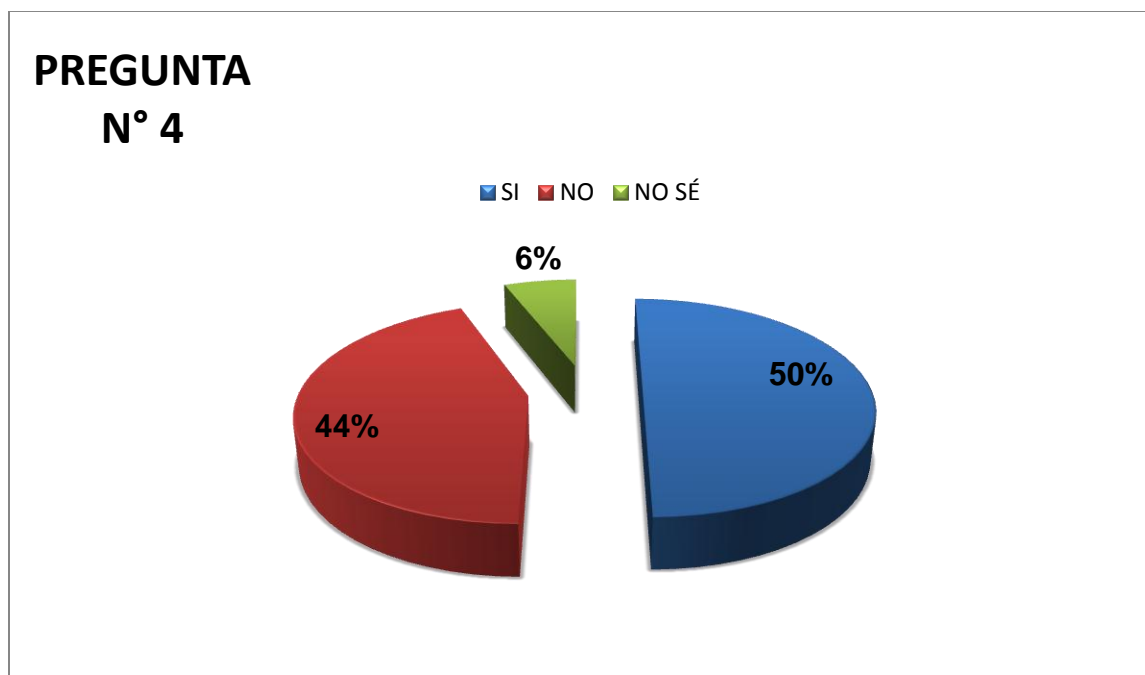
Figura #3



**Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.**

**El conocimiento que tiene la población trabajadora acerca del régimen particular, que protege a los adolescentes, según indica la encuesta reflejada en color rojo, es de un 55%, lo que indica que la población trabajadora desconoce acerca de los derechos laborales de los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años, mientras tanto, el otro 45% azul indicaron que sí lo conocen.**

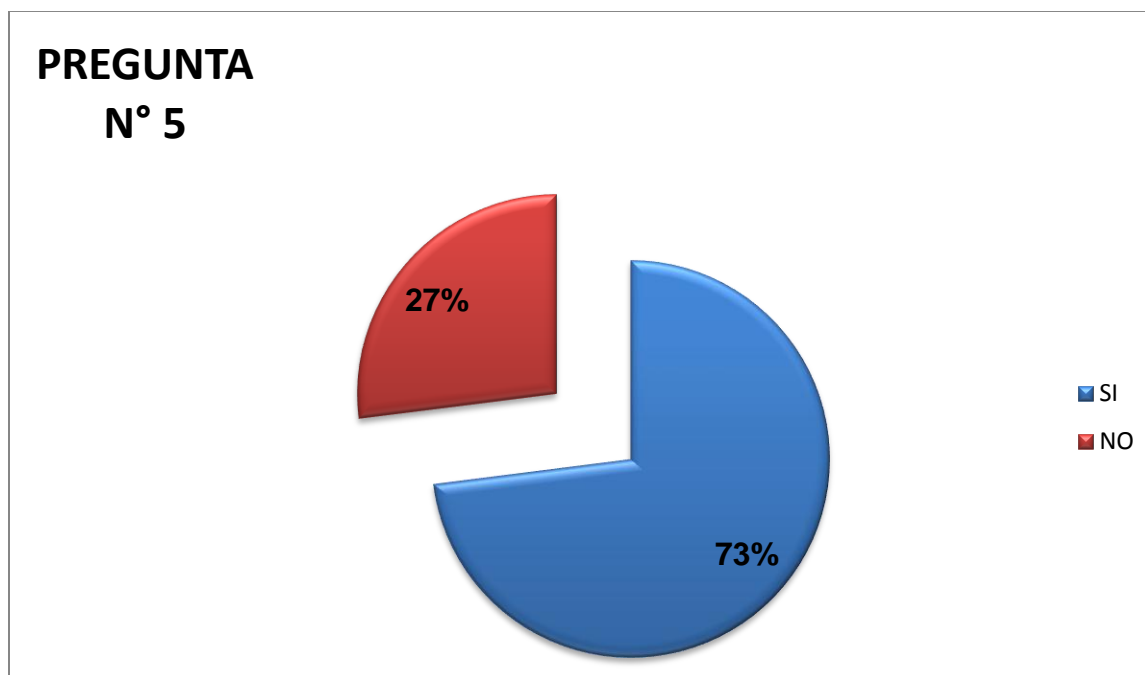
Figura # 4



Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.

Según la encuesta un 50% en “azul” de los colaboradores indican que los adolescentes sí pueden laborar y, por tal razón, se encuentran protegidos y bajo un régimen particular, por ser menores de 18 y mayores de 15. Mientras que, un 44% en “rojo” indica que estos no pueden laborar. Un 6% en “verde” de los encuestados indicaron que no saben si pueden o no laborar.

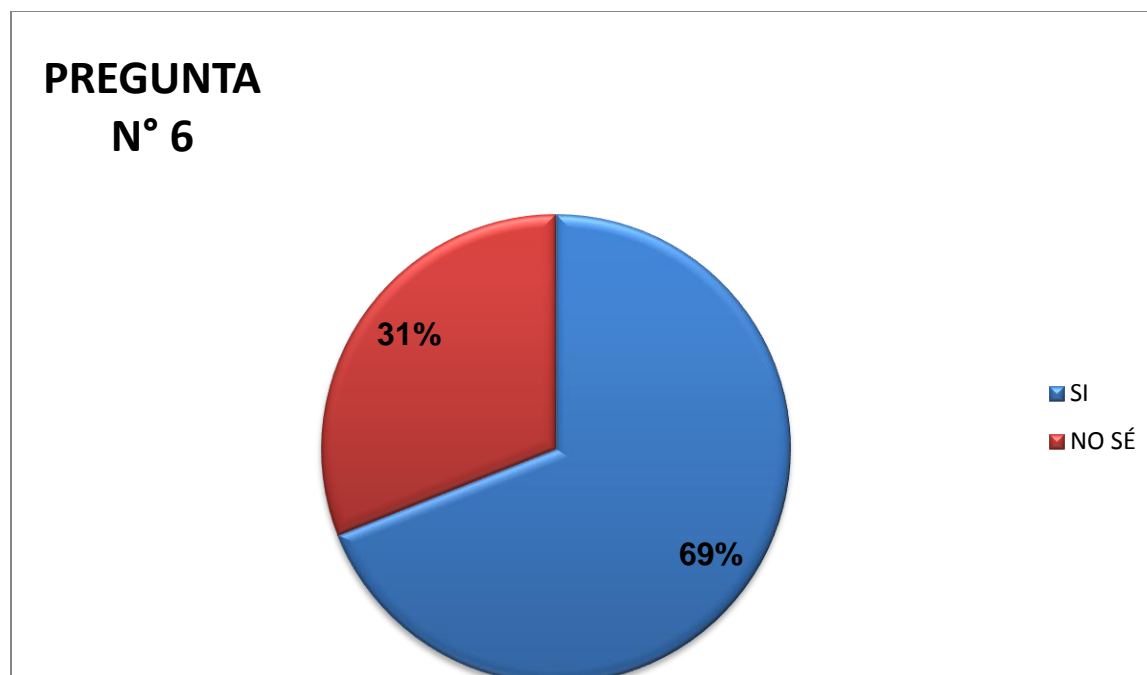
Figura # 5



**Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.**

**Según encuesta efectuada a la población trabajadora, el 73% “azul” indicaron que sí conocen la diferencia entre incapacidad y licencia; pero, el 27% “rojo” desconocen la diferencia y piensan que la licencia por maternidad y la incapacidad son lo mismo.**

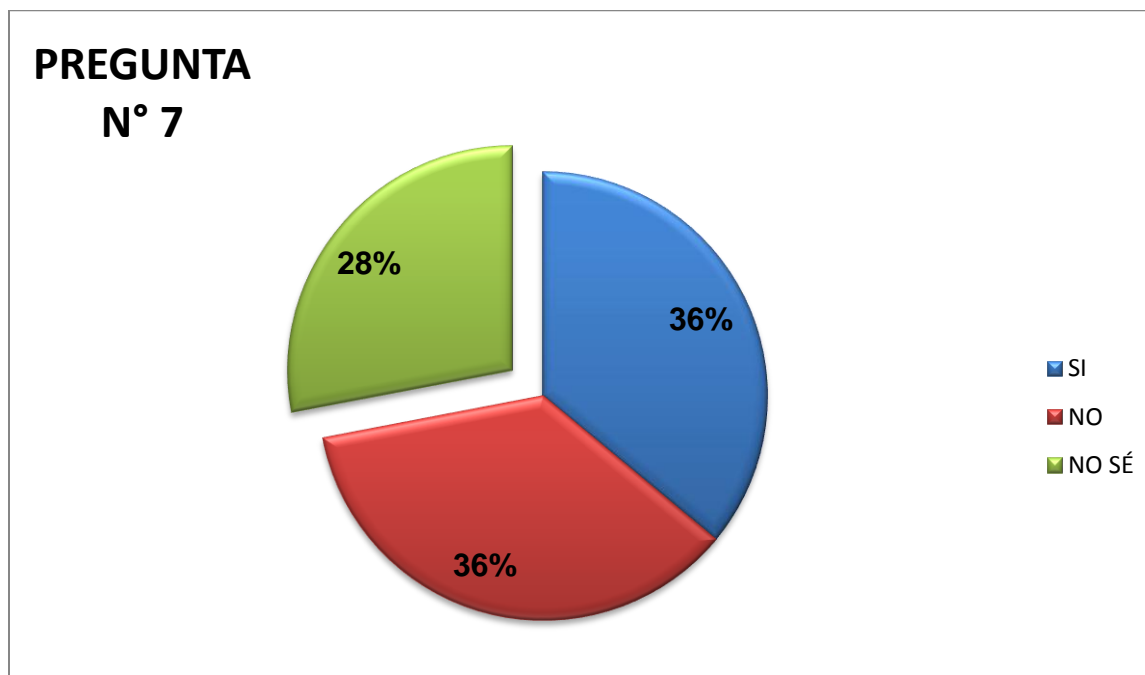
Figura # 6



**Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.**

**Según encuesta efectuada a la población trabajadora, EL 69% “azul” indica que la población trabajadora tiene el conocimiento acerca del tiempo de licencia para la mujer embarazada; mientras que, el 31% “rojo” indican que no tienen el conocimiento acerca de la licencia.**

Figura # 7

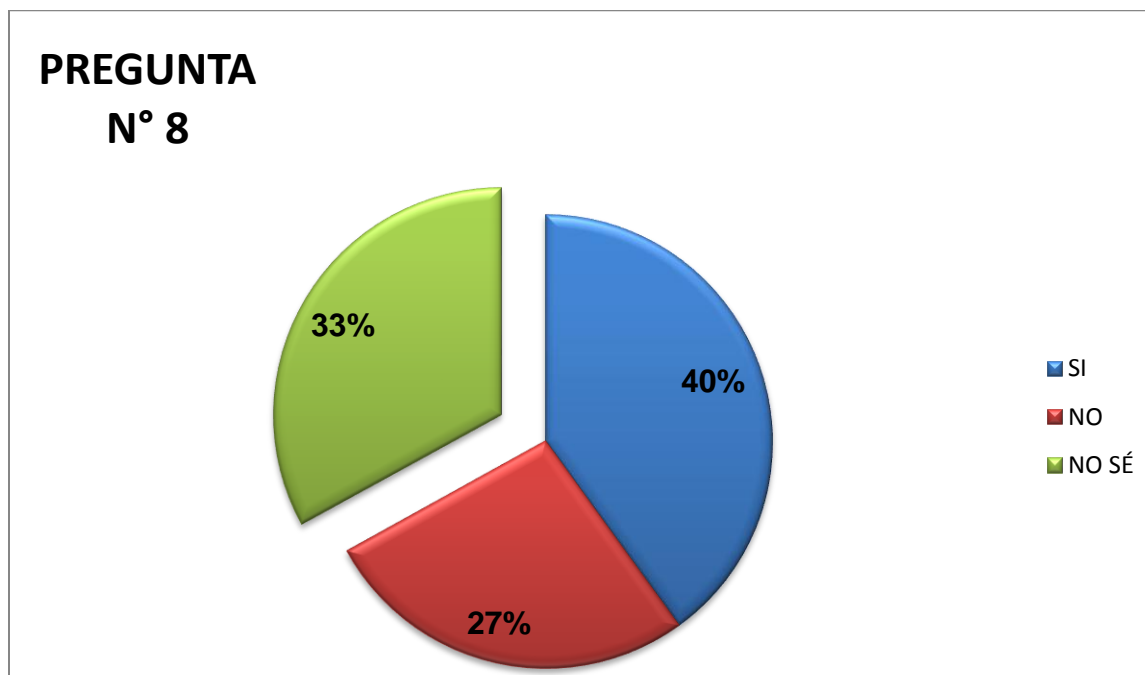


**Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.**

Un 36% “en azul” de estos encuestados indican que sí tiene un límite de edad la hora de lactancia.

El otro 36% “rojo” indica que no tiene límite de edad para la lactancia materna; mientras, el otro 28% “verde” ignoran acerca de la hora de lactancia que se da a las mujeres que están dentro del fuero por maternidad.

Figura # 8

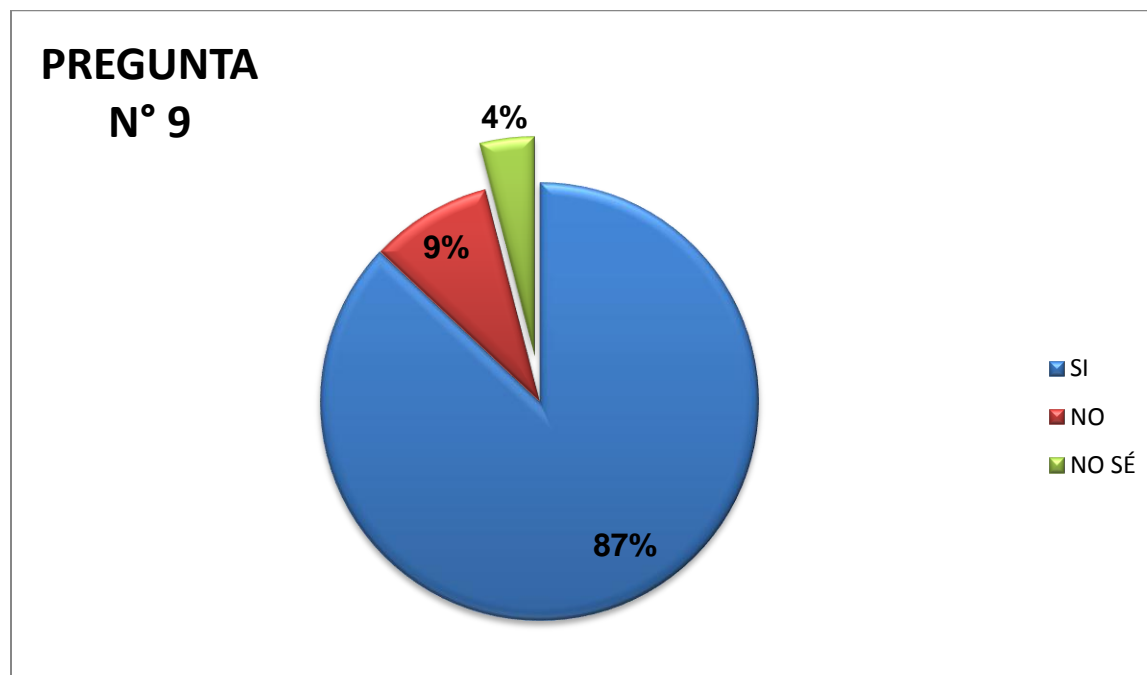


**Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.**

**El 40% “azul” tiene el conocimiento que por ser miembro de un sindicato, se encuentran protegidos por un fuero de protección especial.**

**El 27% “rojo” de los encuestados indican que no están protegidos los miembros de un sindicato, mientras, el otro 33% “verde” no saben sobre este derecho.**

Figura # 9

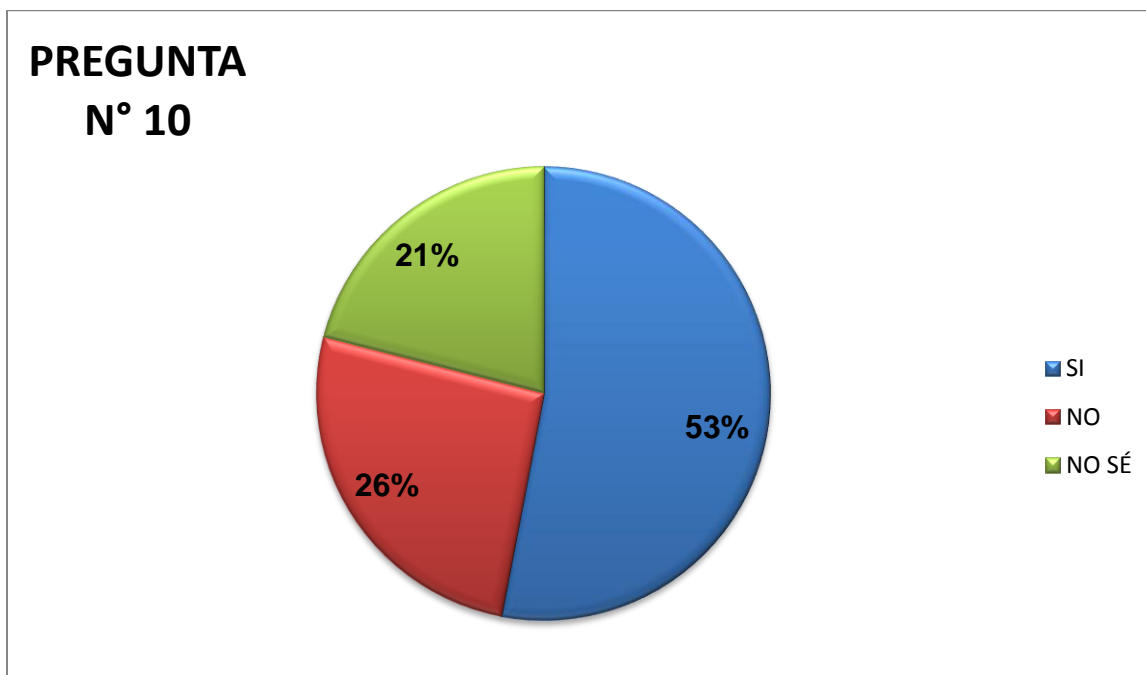


**Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.**

**El 87% de los encuestados tienen el conocimiento que la ley protege a quien denuncie acoso sexual, en sus centros de trabajos.**

**El 9% de los encuestados desconocen acerca de la protección que se les da a los colaboradores, cuando denuncian acoso sexual. A esto se le suma el desconocimiento del 4% de los encuestados que han indicado que esa protección solo se le da a la mujer y no al hombre.**

Figura # 10



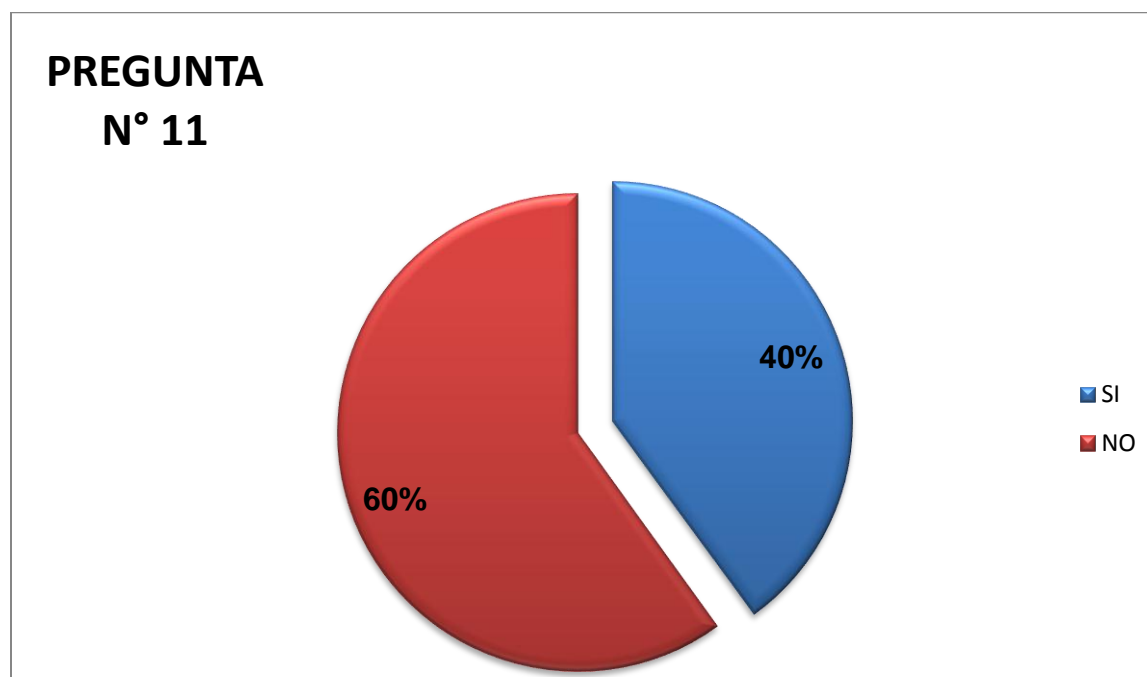
**Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.**

**El 53% de los encuestados indican que sí existen causales para el despido, pues, la protección a estos debe tener sus límites.**

**El 26% indicaron que no existen causales para ser despedidos, si se encuentran dentro de este fuero de protección.**

**Mientras que, el otro 21% de los encuestados indicaron que no tienen el conocimiento.**

Figura # 11

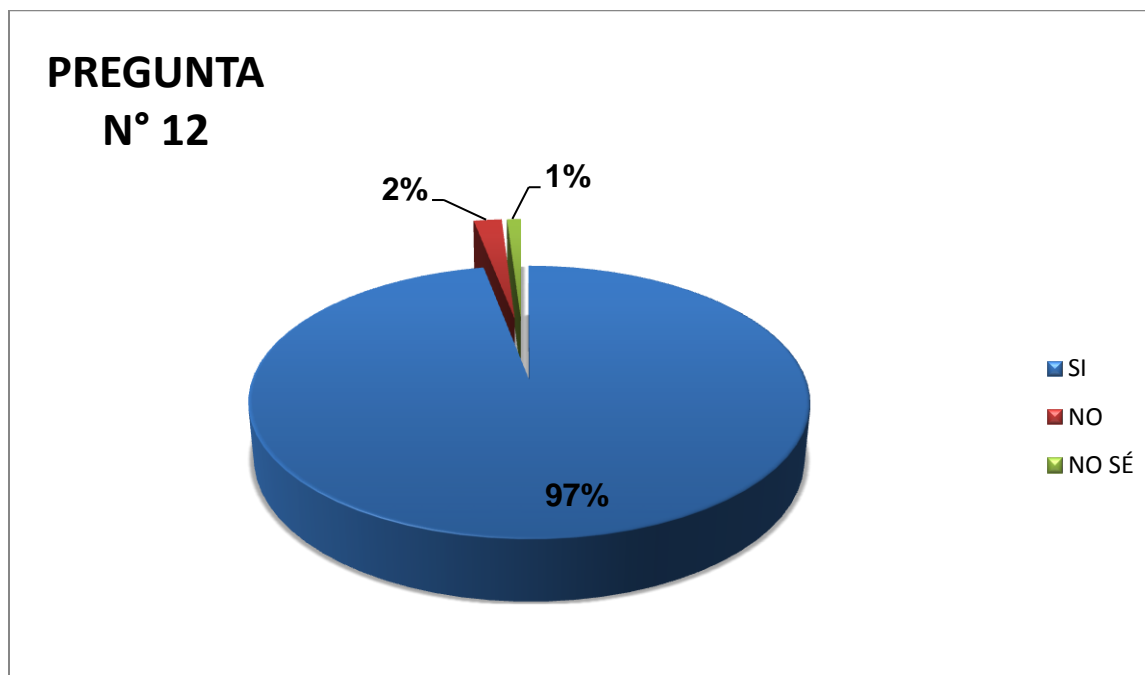


**Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.**

**El 40% de los encuestados indicaron que sí tienen el conocimiento acerca de que los procesos laborales con la RPL son más céleres “rápidos”.**

**El 60% de los encuestados indicaron que no tienen el conocimiento de que los procesos laborales con la RPL serían más rápidos.**

Figura # 12



**Fuente: Encuesta efectuada a la población trabajadora.**

**El 97% de los encuestados opinan que el Ministerio de Trabajo debe brindar capacitaciones a los colaboradores de instituciones públicas, como privadas.**

**El 2% manifiestan que cada trabajador deberá de buscar capacitaciones por sí mismos.**

**El 1% de los encuestados no saben si el Ministerio de Trabajo debe dar tal capacitación.**

**ENTREVISTA****Pregunta # 1**

Segura, O. (21-8-2018). **El término "fuero" según la Real Academia de la Lengua Española, hace referencia a un privilegio que se le concede a un individuo o grupo de individuos. Aplicándolo a lo que establece la legislación laboral, podemos decir que, es un proceso legal, en donde se le conceden ciertos privilegios a determinadas personas (por su condición), para la tramitación especial de un asunto de índole laboral.**

Álvarez, H. (24-8-2018). **El fuero laboral es una protección especial que tiene cierto grupo de trabajadores que por su condición de vulnerabilidad de género no pueden ser despedidos. (A menos que cometa falta grave a su contrato de trabajo) no es que tiene una estabilidad de por vida, sino que si cometen una falta grave se despiden. Que son los trabajadores menores de edad – los que establece el 540 CT, embarazada, en lactancia, el trabajo del empleado público, el trabajador en una negociación colectiva, el trabajador sindicalizado, discriminación que son los escenarios de enfermedad, sexo, religión, condición económica, orientación sexual, todos esos entran también como personas aforadas.**

Espinoza, M. (24-8-2018). **Un fuero es una protección Jurídica Especial, de fundamento constitucional. Como en los casos de las personas menores de edad y trabajadoras en estado de embarazo y lactancia.**

Beltrán, V. (24-8-2018). **Un fuero es una protección, un derecho, un privilegio dado a una persona por una condición.**

Montiel, J. (13-9-2018). **Condición especial del trabajador cual lo hace merecedor de garantizar su estabilidad laboral.**

Mejías, J. (16-9-2018). **El fuero es un régimen jurídico de protección que se concede a un sector de trabajadores con el fin de garantizar su estabilidad en el empleo.**

**Analizando, según las entrevistas, todos estos indican que el fuero de protección Laboral es un privilegio que tienen algunos trabajadores, por su condición especial; pues, en sus trabajos estos pueden ser vulnerables, según su condición y el fuero les protege ante esas situaciones.**

**Cabe destacar que esta protección tiene resguardo constitucional, según el artículo 51CoP. Indica, que el Estado garantiza protección a las mujeres y niños al anciano, al desvalido toda esa protección la tendrá que dar el Estado. En el mismo Cuerpo Legal, en su artículo 56, indica que el Estado debe procurar ocupación honesta y útil debidamente remunerada que no menoscaben la libertad o la dignidad humana el Estado debe garantizar el derecho a la libre elección del trabajo de forma honesta.**

## Pregunta # 2

Segura, O. (21-8-2018). **Las personas amparadas por el fuero especial, son las que determina el artículo 540 del Código de Trabajo, a saber: Trabajadores del servicio civil, y demás funcionarios del sector público que gocen de la tutela del debido proceso, mujeres embarazadas o en período de lactancia, adolescentes, trabajadores sindicalizados, denunciantes de hostigamiento sexual, personas involucradas en conflictos de carácter económico y social, y cualquier caso de discriminación, según lo estipule el título VIII del Código de Trabajo.**

Álvarez, H. (24-8-2018). **Es una protección especial que se les da a esas personas en condición de vulnerabilidad para no ser despedidas. (Estabilidad laboral)**

Espinoza, M. (24-8-2018). **Conceptuaría el contenido de los fueros de protección laboral, como fundamentos jurídicos laborales, regulados en normas espaciales que buscan por la naturaleza jurídica la relación laboral, proteger a los trabajadores que por determinadas posiciones de su vulnerabilidad o desventaja en el mercado de trabajo, lugar de trabajo, a causa de su raza, color, religión, sexo, etc. Sufren discriminación o abusos de poder verticales o horizontales, dependiendo del caso,**

Beltrán, V. (24-8-2018). **Contiene protección de rango Supraconstitucional, una inamovilidad en el empleo. Este régimen de libre despido está limitado por aquellas circunstancias en las cuales el trabajador (a), se encuentran protegidos por alguna disposición constitucional o legal, la cual prohíbe al patrono realizar un despido; esta protección se denomina FUEROS ESPECIALES DE**

**PROTECCIÓN.**

Montiel, J. (13-9-2018). **Reclamo de personas trabajadoras del sector privado y público para garantizar su estabilidad laboral.**

Mejías, J. (16-9-2018). **En algunos de los supuestos de fuero se efectúa una regulación legal de regímenes de protección contemplados constitucionalmente, por ejemplo: el artículo 50 de la Constitución Política establece una garantía reforzada para ciertas personas: los menores de edad (legalmente se crea el fuero de despido de menores de edad), las mujeres (legalmente se crea el fuero para la mujer en estado de gravidez o lactancia). El artículo 192 de la Constitución Política también garantiza la estabilidad del servidor público (fuero de protección establecido en la Ley del Estatuto de Servicio Civil).**

**El contenido del fuero de protección no es igual para todos los fueros, por ejemplo: a) En el sector público, servidores del poder ejecutivo, se encuentra establecido la realización de un procedimiento administrativo de índole disciplinario. También, en las instituciones autónomas, se ha establecido la imperatividad de efectuar el debido proceso. b -) En el caso de la mujer embarazada y menores de edad, se requiere la demostración de la falta grave ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. c-) En el caso de conciliación, en conflictos económicos sociales, se requiere la autorización para despedir por parte del órgano competente para conocer de la conciliación.**

**Al analizar las entrevistas. Este Principio de libre despido está limitado y les otorga protección a estas personas, dándole estabilidad laboral, tanto en el sector público, como el privado; por tal motivo, se le prohíbe al patrono despedirlos, brindándoles continuidad laboral a estos. Pese a que la protección es diferente para estos, como lo indica (Mejías, J.) ejemplo de ello es, sector público procedimiento administrativo –disciplinario-, en el caso de la mujer embarazada y adolescentes, se requiere demostrar la falta grave ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Todos de diferente modo están, o estarían propensos a estar en esta situación de desventaja ante sus patronos, en algún momento dado. Por ello, se puede conceptualizar que FUEROS DE PROTECCION LABORAL es un derecho de algunos colaboradores que por su condición especial en un momento dado estarían resguardados en este derecho para procurar estabilidad y continuidad laboral.**

**Pregunta # 3**

Segura, O. (21-8-2018). **La mayoría de los trabajadores mencionados anteriormente, por su condición, se encuentran en un estado especial de vulnerabilidad, por lo cual la reforma procesal laboral pretende amparar a estos trabajadores, para que la tutela de sus derechos sea más efectiva y expedita.**

Álvarez, H. (24-8-2018). **La importancia como tal, a nivel de Reforma, la importancia; bien no sé, el tema regularlo como tal, en un proceso. (Es una regulación especial que tiene con plazos muy cortos y trámites muy expeditos con la nueva introducción a la reforma) como tal, el fuero siempre ha existido como trato de hacerle ver y entender el fuero como tal siempre ha existido, desde hace tiempos se ha divulgado el no poder despedir a mujer embarazadas y a menores, a menos que se haga un debido proceso. La reforma lo que trajo fue acomodarlos en unas normas y el procedimiento para resolverlos.**

Espinoza, M. (24-8-2018). **La importancia de los fueros es proteger a los obreros con la reciprocidad que deben de tener con sus patronos.**

Beltrán, V. (24-8-2018). **Los fueros de protección nacieron en aras de proteger a los trabajadores, en relación con los patronos, en virtud de su condición laboral especial, con la finalidad de evitar que sus DERECHOS LABORALES se vean afectados o inclusive, se produzcan sanciones o despidos injustificados. A pesar de que un trabajador cuente con las condiciones de un fuero, hay que tener presente que esta protección especial no es sinónimo de impunidad, esto porque el trabajador mantiene su condición**

<b>de subordinado frente a la parte patronal y se mantiene la obligación de realizar sus funciones.</b>
Montiel, J. (13-9-2018). <b>Se tramitan mediante vía sumarísima y con prioridad ante otros asuntos.</b>
Mejías, J. (16-9-2018). <b>Desde mi perspectiva, la importancia de los fueros de tutela reside en la limitación del abuso por parte de los empleadores al momento de adoptar medidas disciplinarias abusivas. Esa protección se torna esencial para restablecer el equilibrio entre el empleador y el trabajador (parte débil del contrato de trabajo).</b>

**Según las respuestas, se indica que la importancia, según la Reforma Procesal Laboral, de los Fueros Laborales, es evitar que colaboradores sean perturbados por sus patronos y evitar el despido injustificado de estos, como lo indican (Álvarez, H.) y (Montiel, J.), pues, estos indican la celeridad que se da en estos procesos de fueros laborales, asimismo, tienen prioridad ante otros asuntos, por su regulación, tiene plazos cortos y trámites expeditos.**

**Pregunta # 4**

**Segura, O. (21-8-2018). Debido a que así lo establece el inciso 4 del artículo 540 del Código de Trabajo, además el Código de la Niñez y Adolescencia promulga una protección especial a dicho sector de la población.**

**Álvarez, H. (24-8-2018). El código de la niñez y la adolescencia regula desde el punto de vista laboral, las condiciones especiales en cuanto a jornadas, en cuanto al tipo de trabajo por realizar, el tipo de cantidad de labores. Entonces, en realidad, por su condición de vulnerabilidad, están muy jóvenes; pues no pueden incorporarse en un grado en la fuerza laboral como las demás personas. Ellos tienen esa estabilidad laboral. El fuero es cuando yo tengo un escudo que me protege, cuando sea despedido por mi condición. En este caso, son menores de edad y se protege la estabilidad como menores, que se supone no tienen cierta madurez para entender lo que se haga el patrono; pero, ellos pueden ser despedidos en cualquier momento. Pero, en ocasiones, es esa duda, ese mito que no se puede tocar. Solo se puede despedir cuando cometan falta grave, ¿qué debe hacer?, un debido proceso ese es el meollo del asunto, que es pedir un permiso al MMSS, que generalmente no se hace y cuando no se hace, es cuando viene el proceso de fuero “aquí a nosotros” y ahí es donde se demuestra que el niño fue despedido sin hacer el debido proceso, la trabajadora embarazada, estado de lactancia, fue despedida sin el debido proceso. Por eso, se hace el proceso como tal, que una cosa es el proceso como tal y otra el fuero; pues, el fuero es esa condición de escudo y con el adolescente en cuanto a su forma de contratación evidentemente debe**

**de ser diferente, porque es un menor, no tiene la misma capacidad de madurez de un adulto, para incorporarse a la fuerza laboral, pero igual pueden ser despedidos sin ningún problema.**

**Espinoza, M. (24-8-2018). De conformidad a los convenios Internacionales, la Constitución Política de C.R, el Código de la Niñez y de la Adolescencia, las personas menores de edad son protegidas por un fuero especial.**

**El trabajo infantil está prohibido, las personas menores de 18 y mayores de 15 años por su capacidad relativa de actuar pueden laborar, pero, no en labores insalubres ni pesadas que atenten contra su salud y estabilidad física, emocional, social...**

**La idea es que se erradique el trabajo en las personas menores de edad, sin embargo, la normativa ante la existencia de este, los protege de forma especial, ejemplo: no pueden laborar más de 6 horas y para ser despedidos se requiere una autorización especial de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. No pueden laborar en jornadas nocturnas, en bares, construcción, pesca...**

**Beltrán, V. (24-8-2018). Por estar establecido, en el código de la Niñez y Adolescencia y convenios internacionales.**

**Montiel, J. (13-9-2018). Por su condición de menor de edad.**

**Mejías, J. (16-9-2018).** En realidad, es un régimen de protección establecido en el Código de la Niñez y la Adolescencia, artículo 91. En este caso, como ya lo dije se requiere la autorización por parte de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

Cinco de seis indican que el régimen particular es el Código de la niñez y la adolescencia, pues este protege los derechos de los adolescentes en cuanto al trabajo, sus jornadas laborales.

Uno de seis indica que por su condición de menor de edad.

Tres de seis hacen mención en cuanto al despido, pues estos pueden ser despedidos, pero, se requiere una autorización especial de la Dirección Nacional de Trabajo.

**Esta población se encuentra protegida por el código de la niñez y la adolescencia, para que ellos puedan laborar sin que haya menoscabo a su integridad física y moral, pues no pueden laborar en todos los trabajos que se les pueda antojar, como lo indica (Espinoza, M.) “ellos pueden debido a su leve capacidad de actuar” trabajar mientras su integridad no sea afectada, pueden firmar contratos sin autorización del PANI ni de sus padres, para realizar labores que no sean peligrosas ni insalubres.**

### Pregunta # 5

<b>Segura, O. (21-8-2018).</b> Solo para juzgado laboral.
<b>Álvarez, H. (24-8-2018).</b> Sí, yo pensaría que, por lo menos, para todos, tanto para litigantes, como para nosotros, incluidos en el tema que se debe ir resolviendo en cuanto a qué es fuero y qué no, estamos en ese proceso de adaptación y parte de eso, se consigue con lo que va ligando la jurisprudencia. Pero, el asunto es que estamos a prueba de error todos e intentando entender algunas cuestiones sobre cuándo puede haber algún fuero y cuándo no, qué tipo de peticiones se podrían conocer o no, todos esos temas, principalmente, el tema de los hechos qué es fuero y qué no y vuelve a hacer un tema de tira y encoge, que vamos a ir acomodando. Pero, sí, hay poco conocimiento, hace falta más capacitación sobre este tema a todos los autores en este sistema; jueces, abogados, litigantes y obviamente a todos los colaboradores.
<b>Espinoza, M. (24-8-2018).</b> Solo para juzgado laboral.
<b>Beltrán, V. (24-8-2018).</b> Sí
<b>Montiel, J. (13-9-2018).</b> Sí, falta capacitación
<b>Mejías, J. (16-9-2018).</b> Solo para juzgado laboral.

**Al analizar esta pregunta era más que todo para los del juzgado laboral, 3 de los seis entrevistados indican que hay poco conocimiento acerca de este tema de los fueros de protección laboral, más aun en los procedimientos de estos procesos especiales; pues se dice que ostenta el Principio de celeridad, pero en lo teórico pues en la práctica no es tan fácil, pues (Álvarez, H) dice que están en proceso de adaptación.**

### Pregunta # 6

<p><b>Segura, O. (21-8-2018).</b> Sí, sería bastante útil, pese a que igualmente dicho Ministerio hace grandes esfuerzos.</p>
<p><b>Álvarez, H. (24-8-2018).</b> Claro que sí, es una función y parte de sus funciones en la ley es dar capacitaciones en el sector, en poblaciones vulnerables, propaganda sobre el tema.</p>
<p><b>Espinoza, M. (24-8-2018).</b> Es fundamental que el MTSS desarrolle capacitaciones que permitan a las instituciones públicas y privadas tener acceso a la información del derecho laboral costarricense, máximo como ente rector en la materia, de ahí que, el MTSS, en la actualidad, ofrezca herramientas tecnológicas para consultas y cálculos en línea mediante chat, entre otras.</p>
<p><b>Beltrán, V. (24-8-2018).</b> Sí</p>
<p><b>Montiel, J. (13-9-2018).</b> Sí.</p>
<p><b>Mejías, J. (16-9-2018).</b> Considero que sería deseable que el Estado costarricense efectuara capacitaciones o, al menos, campañas informativas sobre los fueros de protección y muchos otros institutos tuitivos desarrollados en la normativa laboral patria.</p>

**Los 6 entrevistados indicaron que sería bastante útil que el Estado, como tal, realizara dichas capacitaciones a la población vulnerable, que realicen propaganda, pese a que, en la actualidad, existen herramientas tecnológicas, para consultas y cálculos en línea que realiza el MTSS. Pero como se ha indicado no hay propaganda sobre esta herramienta, pues se puede realizar vía chat en la página del ministerio de seguridad social.**

### Pregunta # 7

Segura, O. (21-8-2018). <b>Los que menciona el artículo 367 del Código de Trabajo.</b>
Álvarez, H. (24-8-2018). <b>El sindicato como tal, es un movimiento colectivo, es un órgano que al final sus miembros tienen fueros de protección y están sindicalizados... para efectos del fuero no se exige no se exige una cantidad de miembros basta yo demostrar que están afiliados a un sindicato para demostrar que se me está haciendo un despido, sin el debido proceso o irrespetándome la condición de fuero. Cuando ya no afiliado ni miembro de la junta directiva tiene protección especial 6 meses.</b>
Espinoza, M. (24-8-2018). <b>El fuero sindical es un fuero constitucional que protege el ejercicio sindical de los trabajadores afiliados, durante la vigencia de los sindicatos. Las convenciones colectivas que el sindicato logre, protegerá a todos los trabajadores en general.</b>
Beltrán, V. (24-8-2018).
Montiel, J. (13-9-2018). <b>Cualquier trabajador sindicalizado goza de fuero de protección, para su despido se debe seguir el procedimiento establecido en la normativa.</b>
Mejías, J. (16-9-2018). <b>En realidad, el artículo 367 del Código de Trabajo establece quienes son las personas aforadas en razón de su vinculación con el movimiento sindical.</b>

**Como lo indica (Montiel, J.) “cualquier trabajador sindicalizado goza de fuero de protección” y como refuerza (Álvarez, H.) “el sindicato, como tal, es un movimiento colectivo y sus miembros tienen fuero de protección que no exige**

una cantidad, basta solo con demostrar que están afiliados a un sindicato.

También aporta que “ya no afiliado ni miembro de junta directiva tiene protección especial seis meses”.

Entonces, tenemos como aporta (Espinoza, M), el fuero sindical es un fuero constitucional que protege el ejercicio sindical de los trabajadores afiliados, durante la vigencia de los sindicatos.

Como cualquier otro fuero laboral, existen causales de despido para estas personas sindicalizadas, pero, como indica el artículo 368 Ctr. el despido sin justa causa “lo subrayado no pertenece al original”, de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente ley, no le será aplicable “lo subrayado no pertenece al original” El juez laboral competente declarará nulo e ineficaz ese despido y, consecuentemente, ordenará la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos. (La negrita no corresponde al original) este derecho constitucional como lo describe (Espinoza, H). No solo es por el simple hecho de proteger a los trabajadores así porque así, pues el artículo 369 Ctr indica las causales de despido, tales como a - cometer actos de coacción o de violencia, sobre las personas... todo aquello que tenga por objeto quitar a la huelga su carácter pacífico. b- atentar contra los bienes de la empresa. c- incitar a actos que produzcan destrucción de materiales (...) o de mercancías o que disminuyan su valor o causen su deterioro (...) entre otras.

**Pregunta # 8**

Segura, O. (21-8-2018). **La diferencia principal, es que antes de la reforma, la tutela a ese tipo de trabajadores era producto de la Jurisprudencia de la Sala Segunda y Sala Constitucional, en aplicación de normativa internacional, así como algunos artículos, ahora con la reforma, existe norma expresa que regula este tipo de procesos.**

Álvarez, H. (24-8-2018). **Ninguno. El C.T siempre ha regulado el fuero como tal. Insisto. Las personas con derecho al fuero. Lo que introdujo la Reforma fue al procedimiento como tal el fuero ha existido siempre desde que usted lea el art94 y 94 C.T donde indica que la mujer embarazada tiene protección.**

**Ha existido desde el art. 80,90 sobre trabajos de personas menores de edad.**

**Ha existido en el sector público con la LGAP, para los empleados públicos. Ha existido para sindicalizar.**

**Sí. El fuero ha existido lo que hizo la reforma fue ir y recoger de nuevo quienes son esos aforados del 540 y decir que tienen un procedimiento especial para resolver esos procesos, cuando son despedidos injustamente o sancionados injustamente.**

**Pero el C.T lo que regulaba siempre, quién, quiénes, son los que tienen fueros. La reforma vino a ampliar ese procedimiento a dejarnos el procedimiento de cómo resolver, pues antes, todo el mundo iba a la Sala**

**Constitucional, alegaban la violación de fuero o lo alegaba en la misma sede laboral, pero se hacía el procedimiento Ordinal, que era larguísimo. Bueno el legislador fue consciente de todos esos problemas y creó el proceso como tal, para regular a los aforados.**

**Por eso, el procedimiento se llama fuero de protección especial, en plazos muy cortos en donde ese proceso no puede exceder de los 2 o 3 meses.**

**Espinoza, M. (24-8-2018). La Reforma procesal a través de 404 amplía la regulación de las prohibiciones a 14 razones y dejó un marco amplio abierto ART.540 al 547 código de trabajo.**

**Beltrán, V. (24-8-2018). Lo regula taxativamente antes se encontraba en reglamentos o jurisprudencia.**

**Montiel, J. (13-9-2018). Se da un mayor énfasis a los fueros y a situaciones de discriminación.**

**Mejías, J. (16-9-2018). La modificación se torna absolutamente innovadora. La Reforma Procesal Laboral ha establecido una vía procesal sumarísima con el fin de cumplir con el mandato de tutela judicial efectiva. En la anterior legislación, los procedimientos eran muy lentos, porque se trataban como procesos ordinarios en los cuales se pedía la protección como medidas cautelares que tardaban mucho.**

**Según las respuestas (Álvarez, H.), “no hay ninguna diferencia, pues, esta protección ha estado tutelada en diferentes cuerpos normativos que la reforma lo que hizo fue recoger, de nuevo, quienes son esos aforados del 540 y decir que**

tienen un procedimiento especial para resolver esos procesos cuando son despedidos injustamente.” Pero, (Segura, O.) Y (Beltrán, V.) Aportan “que antes se encontraba en reglamentos o jurisprudencia y está regulada taxativamente” pero, también, aportan (Espinoza, M) y (Montiel, J) que la reforma en cuanto al 404 amplía muchas prohibiciones por razón de discriminación y hace gran énfasis a los fueros. También aporta (Mejías, J.), “que la modificación se torna innovadora, que la R.P.L ha establecido una vía sumarísima con el fin de cumplir con el mandato de tutela judicial, pues, en comparación a la anterior legislación, los procesos eran muy lentos, porque se trataban como procesos ordinarios.”

Entonces, tenemos diferentes criterios y aportes en esta investigación, es cierto que, en diferentes cuerpos normativos, se daba la protección especial de estos trabajadores, como lo aportó (Álvarez, H.), pero, todos los entrevistados coinciden en que sí hay diferencia entre la anterior legislación y la actual, ¿cuáles son esas diferencias? Solo el hecho de que se proteja a todos sin discriminación alguna, es bastante; pues garantiza el derecho constitucional que todos tenemos al trabajo, para gozar de continuidad laboral. Otra cosa que aporta la Reforma, es que ahora está taxativamente y con la anterior legislación los procesos se resolvían de acuerdo con lo que dictaban los reglamentos y la jurisprudencia.

Pero, hay otro punto, que se destaca: la vía sumarísima, para los procesos de fueros de protección especial, pues, antes el proceso se ventilaba en vía ordinaria, que era mucho más tardío, en donde, por ejemplo, una mujer en estado de embarazo era despedida, para defender sus derechos, como despido injustificado para esa fecha de juicio su hijo (a) ya tenía de 4 a 5 años, para ese

tiempo, si había que embargar algo para sufragar el pago de la trabajadora, ya estas empresas habían cambiado de nombre o se daban a la quiebra, quedando la mujer trabajadora imposibilitada para cobrar los extremos concedidos en la demanda. Pues, se realizaba por la vía ordinaria y ahora con la R.P.L se pretende realizar los trámites en la vía sumarísima, o sea, procesos más ágiles.

**Pregunta # 9**

Segura, O. (21-8-2018). **Todo cambio sustancial requiere de tiempo. El cambio ha sido paulatino, por lo cual aún hay aspectos por mejorar.**

Álvarez, H. (24-8-2018). **Con respecto a los fueros. Me parece que sí, ha sido efectiva, al reducir plazos para que sean más prácticos y expeditos. Por supuesto, si se refiere a otras la Reforma ha sido muy positiva en el sentido de otorgar asistencia social a personas en condición económica muy baja, plazos más cortos para el fallo, audiencias donde se use más la oralidad para que el proceso sea más célere; me parece que la Reforma ha sido muy buena, como todo tiene sus falencias, hay que modificarla, arreglarla con el tiempo.**

**En términos generales, la Reforma ha venido a seguir con esa línea que tiene nuestro país con asuntos de derechos laborales. Hacerlos más accesibles a la persona trabajadora, que siempre se ha entendido de que es la persona débil de la relación laboral, históricamente, ha llevado palo. La Reforma trata, desde el punto de procedimiento, que los jueces seamos más céleres en esos trámites. ¿Por qué? Porque antes eran expedientes de 2 a 3 años para dictar el fallo o más, donde el trabajador perdía la oportunidad de dictar la sentencia por que la empresa ya había desaparecido, ya no tenía testigos, abandonaba el proceso y todo era complicado porque el proceso como tal no le ponía plazo, ya la Reforma, en su esencia, pone plazos y al poner el derecho de la defensa social gratuita, que evidentemente ha impactado grandemente en nosotros, porque interpone sus procesos con abogados gratuitos y cuando todo es**

**gratuito, nos gusta.**

**Me parece que efectiva, ahí va lográndolo siéndolo con falencias que hay que ir corrigiéndolo, pero, en términos generales, la reforma, súper importante que no se hacía desde el año 43, algunas normas modificadas, pero nada sustancioso desde 1943, Cuando se aprobó el C.T en sí, la Reforma viene a regular los derechos laborales del trabajador en gran parte.**

**Espinoza, M. (24-8-2018). Determinar la efectividad de la reforma procesal a un año y un mes, después de que entrara en vigencia, es muy prematuro, siendo que tantas las autoridades administrativas y judiciales son aplicadores del derecho de normativas nuevas y algunas no ejecutadas antes. Lo cierto es que, la realidad procesal ha generado cambios en el desarrollo del proceso laboral.**

**Beltrán, V. (24-8-2018). Sí, pero le falta mucho por regular y aplicar.**

**Montiel, J. (13-9-2018). La reforma laboral ha ordenado el procedimiento laboral estableciendo plazos más determinados y etapas más expeditas.**

**Mejías, J. (16-9-2018). No podría decirlo, pues no cuento con estadísticas. Sin embargo, la simplificación de procedimientos, el acortamiento de plazos implica una verdadera innovación y una medida afortunada con el fin de mejorar la protección de los trabajadores.**

**Según el análisis de las respuestas, la reforma ha sido efectiva y en gran manera, con respecto a los fueros de protección, reducir plazos, efectuando**

**cambios en el desarrollo del proceso laboral, pese a que la reforma lleva más de un año, le falta mucho por regular, eso cambios van modificándose paulatinamente a través del tiempo. La oralidad agiliza los procesos de esta índole, para así evitar que los patronos demandados oculten sus bienes, se den en quiebra o desaparezca tanto la empresa como los testigos.**

**Otro aspecto que hay que resaltar, es que en la RPL se incorpora también la defensa social gratuita, dándole así asesoría, defensa al trabajador que cómo enfrentarla. (Álvarez, H) aporta “es el que siempre se ha entendido que es la persona débil de la relación laboral”**

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1 CONCLUSIONES

El objetivo general, de este trabajo; investigar el desconocimiento de la Reforma Procesal Laboral, por parte del gremio laboral, desde la entrada en vigencia de la Ley.

Durante la investigación, se comprobó que existe un alto grado de desconocimiento de los fueros de protección laboral por parte del gremio de trabajadores, sean estos públicos o privados. Como lo indica (Beltrán, V.). “Un fuero es una protección, un derecho, un privilegio dado a una persona por una condición.” (Lo resaltado no es del original). Cualquier persona trabajadora, en dado momento, puede estar dentro de esta protección laboral ante cualquier despido, para que este despido esté acorde con la ley, debe tener un debido proceso, si no existe un debido proceso, dicho colaborador tiene el derecho a la reinstalación, para el caso de procurar la continuidad laboral del trabajador, en cuyo caso, si el colaborador no aceptare la reinstalación, se le deberá pagar los salarios caídos, desde el momento de su despido injustificado.

Se tiene claro, como lo indica (Álvarez, H.) “(...) como tal, el fuero siempre ha existido (...) La reforma lo que trajo fue acomodarlos en unas normas y cuál es el procedimiento para resolverlos...” (Lo resaltado no es del original). El fuero de protección ha existido, pero como lo menciona (Álvarez, H.) la Reforma lo que hizo fue plasmar en la norma e indicar cuál es el procedimiento para resolverlos, el cual aún falta mejoras para que estos procedimientos se realicen con la celeridad que indica la ley, tanto para los procesos que entraron a partir de la

**vigencia de esta Reforma, como aquellos se interpusieron antes de la entrada en vigencia de esta Ley.**

**Con respecto al desconocimiento, acerca de los fueros laborales, no solo existe en los diferentes gremios laborales en Costa Rica, sino, que el procedimiento para resolverlo se debe ir regulando paulatinamente. Como lo sucedido, recientemente, con respecto a los sindicatos en la huelga, iniciada desde el 10 de setiembre del 2018, cuyas sentencias, en primera instancia, se declararon ilegales y, en segunda instancia, fueron declaradas legales. Aún falta por regular el procedimiento en estos casos, pues los sindicatos también están dentro de este Fuero de Protección Laboral.**

**Respecto a lo anterior, muchos no saben acerca de sus derechos laborales y no saben que la ley les debe proteger ante alguna situación que les amenace su continuidad laboral.**

**En Costa Rica, el derecho al trabajo se considera un derecho fundamental de índole constitucional, siempre en aras de proteger al trabajador, sus derechos y, como anteriormente se mencionó, su continuidad laboral.**

## **5.2 RECOMENDACIONES**

**Al concluir la investigación realizada, en el presente trabajo final de graduación y como se evidencia en la redacción de este, se está a favor de la protección especial que se les brinda a los colaboradores que puedan ser sujetos de despidos sin justa causa.**

**Dentro de este proyecto novedoso, como lo es este, se desea que haya mejoras continuas sobre el conocimiento de los fueros de protección laboral y su aplicación.**

**Se recomienda a futuros estudiantes de Derecho, que muestren interés sobre este tema y logren sacar la especialidad en derecho laboral, para así compartir su conocimiento a esta población que se encuentra vulnerable.**

**Otra recomendación, sería que el MTSS realice capacitaciones sobre los fueros laborales tanto a empresas privadas, como a públicas, para que esta población se sienta aforada por la ley, pues, actualmente, muchos ignoran sobre este tema y pueda que estén atravesando alguna situación de vulnerabilidad.**

**Estas capacitaciones se pueden dar por medio de radio, televisión, anuncios, publicaciones en redes sociales. Pues, actualmente, existe un chat del MTSS que brinda asesoría laboral gratuita; pero, muchos ignoran la existencia de esta página, esto a causa de falta de publicidad de esta herramienta tecnológica.**

## **BIBLIOGRAFÍA**

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, I. (2011) Límites a la libertad sindical de los empleados públicos a partir de la vigencia de los convenios números 87 y 98 de la O.I.T en el salvador. (Lic. En Ciencias Jurídicas, univ. De El Salvador, San Salvador, El Salvador). Recuperado el 18 de mayo del 2018:  
[http://ri.ues.edu.sv/1748/1/L%C3%ADmites\\_a\\_la\\_libertad\\_sindical\\_de\\_los\\_empleados\\_p%C3%ABlicos\\_a\\_partir\\_de\\_la\\_vigencia\\_de\\_los\\_convenios\\_n%C3%BAmeros\\_87\\_y\\_98\\_de\\_la\\_OIT\\_en\\_El\\_Salvador.pdf](http://ri.ues.edu.sv/1748/1/L%C3%ADmites_a_la_libertad_sindical_de_los_empleados_p%C3%ABlicos_a_partir_de_la_vigencia_de_los_convenios_n%C3%BAmeros_87_y_98_de_la_OIT_en_El_Salvador.pdf)
- Alfonso Mellado y otros, 2007. (Citado en Varela, Artavia y Picado. 2017). Destaca la siguiente premisa: "... intenta que los conflictos suscitados encuentren solución de la forma más rápida posible..."
- Alfonso Mellado y otros, 2007, p.109 (citado en Varela et al. 2017). Destaca la siguiente premisa; "tramitándose el proceso laboral en la menor cantidad de actuaciones judiciales y no prolongando las mismas innecesariamente en el tiempo, puesto que en aplicación del Principio de concentración".
- Alfonso Mellado y otros, 2007. (Citado en Varela, Artavia y Picado. 2017). Destaca la siguiente premisa: "pretende simplificar al máximo las actuaciones procesales"
- Anónimo. (2013). Mujeres en estado de embarazo y sus derechos laborales. Recuperado de 19 de mayo del 2018;

<http://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/mujeres-en-estado-de-embarazo-y-sus-derechos-laborales-4420>

Aquino, R. (2008). Protección laboral por fuero maternal en los casos atendidos por la inspectoría del trabajo de ciudad de Bolívar en el año 2008. (Tesis para optar al grado de Abogado Especialista en derecho Laboral, Univ. Gran Mariscal de Ayacucho, Venezuela). Recuperado de;

<https://es.scribd.com/doc/53658141/Tesis-Derecho-Laboral-Fuero-Maternal>

Artavia, R. (2014). Fueros de Protección en el Trabajo. Recuperado el 20 de mayo del 2018; <http://www.eempleo.com/cr/noticias/investigacion-laboral/fueros-de-proteccion-en-el-trabajo-6425>

Barrantes, R. (2002). *Investigación un camino al conocimiento*. San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.

Bedoya Salazar, Brand Ruiz, Ocampo Valencia. (2015). Cuál es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público. Manizales 2015, (tesis para optar por el título de abogado, Univ. De Manizales, Manizales, Colombia). Recuperado el 18 de mayo del 2018:

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2245/2/tesis%20acoso%20laboral.pdf>

Beltrán, V. (2017). Fuente; notas en clases.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Colombia: Pearson.

Cabanellas, G. *Diccionario Jurídico Elemental*. 19<sup>a</sup>. Ed. Buenos Aires. Heliasta, 2012.

Cabanellas 2006. (Citado en Varela, Artavia y Picado. 2017). Destaca la siguiente premisa: “principio general procesal, conforme al cual deben evitarse en el proceso los trámites que lo prolongan sin contribuir a los fines jurídicos de las actuaciones”

Cabanellas 2006. (Citado en Varela, Artavia y Picado. 2017). Destaca la siguiente premisa: “... ha de procurar el juez y recomendable a las partes, de tramitar en un solo juicio las diversas cuestiones litigiosas que tengan conexión...”

Cabanellas 1981, 416. (Citado en Varela, Artavia y Picado. 2017). Destaca la siguiente premisa: “la inmediatez, aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio indicio importante de la mala o buena fe con que actúan y, por ende, del derecho en que confían o del que simulan”

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 257. (Citado en Escobar, A. 2012) destaca lo siguiente: “que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia y que las leyes procesales adoptarán un procedimiento breve, oral y público, mandato éste cumplido por la Ley Procesal Laboral que rige las controversias judiciales laborales”.

**Calificación de Huelga.** Expediente: 18-001835-0166-LA - 8. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA 1887-18. REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO S.A. contra; SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS. JUZGADO DE TRABAJO DEL II CIRCUITO

JUDICIAL DE SAN JOSÉ.- A las quince horas y cincuenta y tres minutos del veintisiete de setiembre del año dos mil dieciocho. Recuperado el 7 enero del 2018; <https://presidencia.go.cr/wp-content/uploads/2018/09/Sentencia-huelga-illegal-en-RECOPE.pdf>

**Calificación de Huelga.** Expediente: 18-001835-0166.La. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Nº 421. TRIBUNAL DE APELACIÓN DE TRABAJO II CIRCUITO

JUDICIAL SAN JOSÉ. SECCIÓN TERCERA, a las ocho horas del dos de noviembre

De dos mil dieciocho.- recuperado el 7 de enero del 2019; <https://amprensa.com/wp-content/uploads/2018/11/18-001835-0166-LA-1.pdf>

Convenios 138 y 182 de OIT, 92,94 y 94 bis 7, 9, 78, 86, 90, 91,95 y 98 del código de la Niñez y la Adolescencia de enero de 1998. (Citados en Varela et al. 2017)

Convenio OIT. Artículo 95. (Mencionado por Beltrán V. 2017) aporta la siguiente premisa; “Donde indica que la carga de la prueba le corresponde al patrono”.

Córdoba Ortega, Córdoba Umanzor y González Porras. (2011). Constitución Política. Costa Rica.: Ed. Edutex

Chacalla, W. (2015). El fuero sindical y la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba, (Tesis para optar por el Título de Abogado, Univ. Privada Antenor Orrego, Trujillo Perú). Recuperado el 16 de mayo del 2018: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/606/1/CHACALLA\\_WENDY\\_FUERO\\_SINDICAL\\_LABORAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/606/1/CHACALLA_WENDY_FUERO_SINDICAL_LABORAL.pdf)

Chames M, Alchaar. (2009). El Derecho Laboral: evolución histórica y Defensa en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Univ. Universidad Estatal a Distancia. Belo Horizonte, Brasil). Recuperado el 2 de junio del 2018; <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1223/1/El%20derecho%20laboal-%20Evolucion%20historica%20y%20defensa%20en%20el%20Sistema%20interamericano%20de%20Derechos%20Humanos.pdf>

Declaración Francesa de 1789. (Citado en Chames M, Alchaar) destaca la siguiente premisa; “todos los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos”.

Declaración de derechos del Buen Pueblo de Virginia de 1776. (Citado en Chames M, Alchaar) destaca la siguiente premisa; “... que todos los hombres son por su naturaleza igualmente libres e independientes...”

Decreto ejecutivo número 38767-MP-MTSS-MJP Presidencia de la República. —San José, a los dieciocho días del mes de diciembre del dos mil catorce. Recuperado el 4 de diciembre del 25018; <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101129/121677/F282876040/DECRETO%2038767%202015%20COSTA%20RICA.pdf>

Devis Echeverría (citado en Escobar, A) destaca la siguiente premisa; “... tiende a que el proceso se realice en el menor tiempo posible y con la mejor unidad. (...)”

Elizondo Sánchez, 2013, p. 34 citado en Carnelutti y (mencionados en Vargas, C.

2016). Destaca la siguiente premisa. “Los principios generales no son algo que existe fuera, sino dentro del mismo Derecho escrito, y son el espíritu o la esencia de la Ley que emana del poder del estado”

Encuesta. Fuente Propia; efectuada a la población trabajadora.

Escobar, A. (2012). Principios del proceso laboral venezolano. Recuperado 13 de octubre del 2018; <http://arturo-escobar.blogspot.com/2012/10/principios-del-proceso-laboral.html>

Fallas, F. (2011). Historia del código de trabajo en Costa Rica. Recuperado el 16 de mayo del 2018: <https://fannyfallas.wordpress.com/2011/09/22/historia-del-codigo-de-trabajo-de-costa-rica/>

González, J. (2011), Conflicto colectivo de trabajo, Recuperado el 14 de diciembre del 2018; <http://queaprendemoshoy.com/conflicto-colectivo-de-trabajo-i-concepto-y-clases/>

González, Chinchilla, Guerra y Jara. (2018). Guía cuantitativa para trabajos finales de graduación, tesinas y tesis en ciencias sociales. (Univ. Hispanoamericana, C.R)

Hernández. 2009, p.218 (citado en Varela et al. 2017). Aporta lo siguiente; “Los procesos judiciales no pueden ser secretos y las resoluciones debe publicarse periódicamente para el funcionamiento del sistema jurisdiccional

puede ser extremadamente controlado y sin ejercido por influencias políticas, económicas”

Hernández, et al (2014). Mencionado en: (González, et al. 2018). aporta lo siguiente:

“Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la mediciones numéricas y el análisis estadístico, a fin de establecer pautas de comportamiento y probar hipótesis”

Hernández Sampieri, Baptista Lucio, y Fernández Collado. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta ed. Mexico D.F.: Ed. McGraw-Hill.

Jordá, A. (2012). Historia laboral femenina en la primera mitad del siglo XX.

Recuperado el 16 de mayo del 2018:

<http://www.monografias.com/trabajos90/historia-laboral-femenina-primeramitad-del-siglo-xx/historia-laboral-femenina-primeramitad-del-siglo-xx.shtml>

Karl Marx y Friedrich Engels. Mencionados en: (Villadiego, L. 2012). Referente a su manifiesto comunista que se publicará por primera vez en 1848 y que supondrá un antes y un después en el movimiento obrero.

Krotoschin, (Citado en Varela, Artavia y Picado. 2017). Destaca la siguiente premisa:

“los plazos dados no se pueden alargar y perentoriedad: los plazos son muy cortos”.

Krotoschin, (citado en Varela, Artavia y Picado. 2017). Destaca la siguiente premisa;

“Este Principio consiste en la tendencia inherente al proceso de trabajo de reunir, en actividades procesales unitarias, que se suceden unos a otros en

el seno de un acto complejo, sin separación y sin plazos ni términos de tiempo”.

Krotoschin, p. 666. (Citado en Varela, Artavia y Picado. 2017). Destaca la siguiente premisa: “el propio juez, por lo menos en principio, debe oír a las partes y recibir la prueba”

Krotoschin (Citado en Varela, Artavia y Picado. 2017). Destaca la siguiente premisa: “la gratuidad...ese derecho se extiende a los derechohabientes en caso de muerte del primero”

–Ley de información no divulgada N° 7975 del 04-01-2000- o los Derechos Fundamentales de los sujetos Procesales -2.10 45.4 NCPC, art9 – (citado en Varela et al. 2017).

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Artículo 8 (Citado en Escobar, A. 2012). Aporta la siguiente premisa “que la justicia laboral debe ser gratuita; en consecuencia los tribunales laborales, registradores y notarios no pueden establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios ni para el otorgamiento de poderes y registros de demandas laborales”.- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA-

Ley N 7476 “ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia del 3 de febrero de 1995” (mencionada en Varela et al. 2017).

Ley 9343 “Reforma Procesal Laboral” de Costa Rica.

**Ley 7739, CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA.**

López (citado en Bernal, C. 2010) destaca la siguiente premisa: “toda investigación en alguna medida tiene doble implicación, teórica y práctica”

Magaña y Sibrían, (2002). Estudio sobre la estabilidad de la mujer trabajadora en estado de gravidez. (Tesis para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas, Univ. De El Salvador, Salvador). Recuperado el 17 de mayo del 2018;

<http://ri.ues.edu.sv/6170/1/Estudio%20sobre%20la%20estabilidad%20laboral%20de%20la%20Mujer%20trabajadora%20en%20estado%20de%20gravidez.pdf>

Mirta Lobato. Citado en (Jordá, A). Destaca la siguiente premisa” la historia laboral en la industria es poco conocida porque predominan dos imágenes: la de las mujeres que se dedicaban a las tareas domésticas garantizando la reproducción familiar y la de las mujeres que recibían un salario por las tareas que realizaban en su propio domicilio. Pero que sin embargo desde fines del siglo XIX, hombres y mujeres se incorporaron al trabajo fabril con significados y consecuencias distintas”.

Orduz, J. (2006). Identificación del mobbing o acoso laboral en una empresa del sector industrial de Mamonal, en Cartagena. (Psicólogo, Univ. De San Buenaventura, Cartagena de Indias D y TC, Colombia). Recuperado el 16 de mayo del 2018;

<https://www.institutoerudite.org/wp-content/uploads/2018/04/observatorio-de-activismo-social-6.pdf>

Paniagua, C. (2010). El contrato de trabajo fijo discontinuo en el Derecho Laboral Privado costarricense. (Universidad de Costa Rica). Recuperado el 5 de junio del 2018; <http://iiij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/El-Contrato-de-Trabajo-Fijo-Discontinuo-en-el-Derecho-Laboral-Privado-Costarricense.pdf>

Ramírez, N. (2017). Recuperado el 18 de mayo del 2018:

<https://es.slideshare.net/DraNormaRmz/problema-y-problematizacin>

Resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, numero, 2018-

000886, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del primero de junio del dos mil dieciocho. Recuperado el 7 de enero del 2019;

<https://vlex.co.cr/search?q=Resoluci%C3%B3n+de+la+Sala+Segunda+de+la+Corte+Suprema+de+Justicia%2C+numero%2C+2018-000886%2C+de+las+nueve+horas+cincuenta+y+cinco+minutos+del+primero+de+junio+del+dos+mil+dieciocho.+Recuperado+el+10+de+diciembre+del+2018%3B+>

Retana, A. (2014). *Reforma Procesal Laboral*. 1 ed. San José, Costa Rica

Restrepo, J. (2014). Recuperado el 16 de mayo del 2018: <https://prezi.com/-rdk8tvcam6h/fuero-laboral-en-colombia/>

Sentencia nº 00189 de Tribunal de Trabajo, Sección IV, de 18 de Mayo de 2018,

Número de Referencia: 03-300106-0217-LA. Recuperado el 10 de diciembre del 2018;

[https://vlex.co.cr/vid/729334373?\\_ga=2.200727470.1890250874.1544587637-1675275375.1542097524](https://vlex.co.cr/vid/729334373?_ga=2.200727470.1890250874.1544587637-1675275375.1542097524)

Varela, Artavia y Picado. *Manual de los Procesos Laborales*. Segunda edición, 2017.  
Costa Rica: Editorial Jurídica Faro.

Vargas, C. (2016). La extensión del fuero de protección de la trabajadora embarazada, al padre trabajador asalariado como progenitor, al amparo del principio de Interés Superior de la Persona Menor de Edad. (Lic. en Derecho, Univ. C.R., C.R). Recuperado el 19 de mayo del 2018: [http://iij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/tesis\\_final\\_de\\_carlos\\_eduardo\\_vargas\\_arias\\_liberia.pdf](http://iij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/tesis_final_de_carlos_eduardo_vargas_arias_liberia.pdf)

Vargas, E y Vargas, D. (1943). *Código de trabajo*. Primera Ed, San José, Costa Rica.: Ed. Juritexto S.A.

Villadiego, L. (2012). Una breve historia de los derechos laborales. *Recuperado* el 4 de junio del 2018; <https://www.carrodecombate.com/2012/05/01/una-historia-de-los-derechos-laborales/>

## **Consultas**

Guerrero, K. (14-11-18). Fuente propia. (Consulta). Mensaje vía whatsapp.

Molina, R. (14-11-18). Fuente propia. (Consulta). Mensaje vía whatsapp.

Quesada, D. (14-11-18). Fuente propia. (Consulta). Mensaje vía whatsapp.

Ugalde, J. (14-11-18). Fuente propia. (Consulta). Mensaje vía whatsapp.

## Entrevistas

Álvarez, H. (24-8-2018). Fuente propia. (Entrevista). Personal.

Beltrán, V. (24-8-2018). Fuente propia. (Entrevista). Vía whatsapp.

Espinoza, M. (24-8-2018). Fuente propia. (Entrevista). Personal.

Montiel, J. (13-8-2018). Fuente propia. (Entrevista). Vía correo electrónico.

Mejías, J. (16-8-2018). Fuente propia. (Entrevista). Vía correo electrónico.

Segura, O. (21-8-2018). Fuente propia. (Entrevista). Vía correo electrónico.

Encuesta. Fuente Propia; Encuesta efectuada a la población trabajadora.

## GLOSARIO

### GLOSARIO

1. **Colaboradores:** persona que trabaja con otras en la realización de una tarea común.
2. **Contrato:** acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones.
3. **Debido Proceso:** el debido proceso es un principio legal por el cual el Estado debe respetar todos los derechos legales que posee una persona según la ley.
4. **Derecho:** es un orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia y certeza jurídica.
5. **Dignidad Humana:** hace referencia al valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad.
6. **Fueros de Protección Laboral:** es la garantía que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo. Restrepo, J (2014)
7. **Licencia de Maternidad:** es el reconocimiento de tipo económico que hace el Sistema General de Seguridad Social en Salud, a la progenitora del recién nacido.
8. **Patrón:** “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

## **ANEXOS**

## ENTREVISTA

1. ¿Qué significa fuero laboral?
2. ¿Con respecto a la anterior pregunta, ¿cómo conceptuaría el contenido de los fueros de protección laboral?
3. ¿Qué importancia ostentan los fueros de protección, según la reforma procesal laboral?
4. En cuanto al trabajador adolescente, ¿por qué se dice que están sujetos a un régimen particular?
5. Con base en las demandas interpuestas en este juzgado Laboral, ¿cree, usted, que hay poco conocimiento sobre los fueros de protección laboral, debido a la reciente entrada en vigencia de la Reforma? **Solo para juzgado laboral.**
6. ¿Existe un abuso laboral cuando se da un cambio de lugar laboral hacia un (os) colaborador (es)?
7. ¿Un colaborador que se encuentra en una incapacidad, goza del fuero de protección laboral, ¿se le puede despedir?
8. En cuanto al desconocimiento de la ley, por parte del gremio de los trabajadores (colaboradores), ¿cree, usted, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe de dar capacitaciones en instituciones tanto públicas como privadas?
9. ¿Cuántos miembros de un sindicato se encuentran dentro del fuero laboral o existirá un lapso determinado para poder despedirles?
10. ¿Qué diferencia existe entre el tratamiento que le daba el Código de Trabajo al fuero laboral con respecto a la reforma actual?
11. ¿Ha sido efectiva y en qué grado la Reforma Laboral?

**CUESTIONARIO CERRADO**

1. ¿Usted, como parte de la población trabajadora, tiene conocimientos acerca de sus derechos?

**SÍ** \_\_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_\_

2. ¿Usted sabe acerca de los fueros de protección laboral?

**SÍ** \_\_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_\_

3. ¿Sabe que un trabajador adolescente está sujeto a un régimen particular?

**SÍ** \_\_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_\_

4. ¿Un adolescente mayor de 15 años y menor de 18 años, puede laborar y se encuentra bajo este Fuero Laboral?

**SÍ** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_\_

5. ¿Usted como colaborador, sabe la diferencia entre incapacidad y licencia por maternidad?

**SÍ** \_\_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_\_

6. ¿Tiene el conocimiento sobre el tiempo de licencia que se le da a la trabajadora embarazada?

**SÍ** \_\_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_\_

7. ¿Acerca de la hora de lactancia, tiene un límite de edad para que el patrono deje de dar este beneficio a la madre del infante?

**SÍ** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_\_

8. ¿Si forma parte de un sindicato, se encuentra dentro de un fuero de protección ante el despido?

**SÍ** \_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_

9. ¿Sabe que, si usted denuncia acoso sexual, la ley le protege?

**SÍ** \_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_

10. ¿Pese a la protección que se le da a las mujeres en estado de embarazo o de lactancia, a los colaboradores que se encuentren incapacitados, a los miembros de un sindicato, al adolescente trabajador o a aquellos que denuncian acoso sexual o laboral, existen causales para poder despedirles?

**SÍ** \_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_

11. ¿Sabe usted que con la entrada en vigencia de la RPL ahora los procesos laborales son más rápidos?

**SÍ** \_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_

12. ¿Cree, usted, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe de dar capacitaciones en instituciones tanto públicas como privadas?

**SÍ** \_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_ **NO SÉ** \_\_\_\_