

Retos laborales en el bicentenario de la independencia costarricense

Eric Briones Briones¹

(Recibido: 15/07/21 • Aceptado: 30/11/21)

“Todas las actividades giran alrededor de la declaratoria de la independencia de Guatemala que fue el 15 de setiembre, sin embargo, Costa Rica se declaró independiente de España el 29 de octubre de 1821. Las celebraciones deberían empezar en setiembre y finalizar en octubre”. **Vladimir de la Cruz²**.

¹ Abogado y Notario, cuenta con una Maestría y un Doctorado en derecho, con énfasis en material laboral en este último grado. Ocupa el cargo de jefe del Departamento Legal de la Inspección de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Profesor Universitario en pregrado y postgrado de derecho laboral, en distintas universidades públicas como privadas. Autor de más de 40 ensayos, tanto en revistas nacionales, como internacionales. Hasta ahora tiene publicado, más de 15 libros sobre su especialidad, a nivel nacional como internacional. Creador del Canal de Youtube: Gotitas Laborales.

Correo: erickbriones18@yahoo.es

² Tomado de entrevista de Diario Extra, lunes 15 de septiembre del año 2014. <https://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/241355/fiesta-de-independencia-no-es-solo-desfiles>.

Resumen: El presente ensayo, recoge el análisis jurídico en torno a algunos retos que considera el autor, son los más relevantes dentro del ámbito laboral a nivel nacional, de cara al bicentenario que celebra el país, desde su independencia; en él se analiza un aparte histórico jurídico y algunos institutos del derecho laboral (nuevas figuras contractuales, adaptabilidad de las jornadas, un paradigma distinto del cuerpo inspectivo, etc), que deben ser remozados, actualizados o incluidos, dentro de una norma general, tanto sector público como privado, que venga a unificar, la normativa dispersa, la cual en muchos casos, ni siquiera se sabe de su existencia, debido a la falta de sistematización en un solo cuerpo, dentro del principio de seguridad jurídica.

Sirva el presente para constituirse en un primer escenario de partida, para lo que posteriormente, deba repensarse como nación.

Palabras claves: bicentenario, retos laborales, mobbing, tecnologías de información y comunicación, fortalecimiento de la inspección de trabajo, robótica, jornadas de trabajo, discriminaciones legales, unificación del derecho laboral.

Abstract: This essay gathers legal analysis on some challenges that, in the author's opinion, are the most relevant within the workplace at the national level, facing the bicentennial of the country's independence. It presents the analysis of a legal historical section and some labor law institutions (new contractual figures, adaptability of workdays, a different paradigm of the inspection body, etc.), which must be renovated, updated or included, within a general rule into both the public and private sector, which would unify dispersed regulations, which in many cases, are not even known due to the lack of their systematization in a single body, within the principle of legal certainty.

This article is intended to be a first starting scenario of what later must be rethought as a nation.

Keywords: bicentennial, labor challenges, mobbing, information and communication technologies, strengthening of labor inspection, robotics, workdays, legal discrimination, unification of labor law.

Índice:

1. Introito histórico
2. Eliminación del carácter religioso
3. Nuevas figuras contractuales
4. Eliminar discriminaciones legales
5. Adaptar nuevas modalidades de jornadas
6. Regulación del Mobbing
7. Inclusión de las TIC
8. Róbotica
9. Fortalecimiento de la Inspección de Trabajo
10. Unificación
11. Conclusiones
12. Referencias bibliográficas

1. Introito histórico

Indica el Lic. Hernán Esquivel Salas, prologando, el libro: “*Historia del Derecho*”, del Lic. Alberto Brenes Córdoba, que “*la historia del derecho adquiere gran importancia, ya que la explicación y configuración del derecho actual es difícil lograrla sin conocer a fondo el derecho del pasado, que ha sido gestor y fundamento del presente*”. Siguiendo dicho pensamiento, es que se debe empezar por este aparte histórico, con el fin, precisamente de entender lo que hasta ahora, ha sido del derecho, específicamente en el campo del área laboral³.

Señala el historiador nacional, señor Vladimir de la Cruz, que el 15 de setiembre llega el acta de independencia a Guatemala, no obstante, “*esa misma acta indicaba la libertad que tenía el resto de las provincias de tomar la decisión de independizarse o no.*”

³ Brenes Córdoba, A (2002). *Historia del Derecho*, p. 10.

*La primera que apoyó la decisión fue El Salvador seguido de Nicaragua y Honduras. Costa Rica tomó la decisión definitiva el 29 de octubre*⁴ de allí, que la fecha relevante, sea precisamente el 29 de octubre del año 1821, en el caso nacional.

Precisamente llegada la Independencia, los habitantes del país no sabían qué hacer, de allí que a nivel de organización legal, optaran por formular el Pacto Social Fundamental Interino (Pacto de Concordia), considerado como el primer documento provisional constitucional, pero enmarcado conforme a las Leyes de Indias, promulgadas por España para regir las posesiones españolas en América.

No es sino, con el Lic. Braulio Carrillo Colina, que inicia la centralización Estatal, como entidad propia de la nación y es específicamente mediante la promulgación de la Ley de Bases y Garantías. Para el año de 1841, Carrillo, emite el Código General, el cual constituye un cuerpo jurídico -por primera vez- que trata de unificar las diversas disposiciones legales del país, que a la sazón constituían las materias civil, penal y procesal. El Código de Carrillo, tuvo definitivamente influencia Napoleónica, en donde por ejemplo, se conceptuaba la relación entre patrono y trabajador, como un contrato civil, basado en la teoría de la igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad. Esto equivalía, en la práctica, al predominio de la ley de la oferta y la demanda y daba al patrono una situación privilegiada⁵.

En este sentido señaló el artículo 1180, correspondiente al libro 1, atinente a la materia civil, lo siguiente:

*No se pueden alquilar los servicios, sino para cierto tiempo, o para una empresa determinada. Los salarios son convencionales, i cuando falte documento de la convencion, el señor es creído sobre su palabra, en cuanto a la cantidad, así como al pago de los salarios del año o meses corridos, i en cuanto á las buenas cuentas*⁶.

⁴ Ibidem.

⁵ Briones Eric (2016). Hacia un Cambio de Paradigma del Sistema Sancionatorio Costarricense por Infraccionalidad Laboral (versión electrónica). P.75.

⁶ Código General del Estado, 30 de Julio de 1841. P.78

Se desconoce hasta el año de 1943, un cuerpo destinado a la materia laboral, algunos amagos que son antecedentes indubitables y que iban a desencadenar en la promulgación de una legislación laboral, se pueden enmarcar dentro de algunos movimientos sociales, tales como la primera huelga ocurrida en la Zona Atlántica en el año 1871, llevada a cabo por los chinos, como respuesta a las condiciones laborales y de salud paupérrimas, que ostentaban con ocasión en la construcción de la línea del tren. En similar sentido la ocurrida en 1888 que duró casi 6 meses y que se trasladó primero a la provincia de Cartago y después en los Parques Morazán y Central de la provincia de San José, por parte de los casi 1.500 Italianos - traídos por Minor Keith de la provincia de Mantua al norte de Italia, para la construcción de la línea ferrocarrilera al Atlántico-, como consecuencia del incumplimiento contractual sobre todo en los aspectos salarial, de salud ocupacional y de alimentación. Como hecho posterior las huelgas en Limón con la participación de los negros que fueron importados con ocasión de la construcción de la línea al Atlántico⁷. Asimismo la emisión a nivel gubernamental de algunos acuerdos, órdenes, directrices, contratos y circulares de finales del siglo XIX, que resultaron descollantes en la conformación del derecho laboral nacional: decreto de 26 de abril de 1886 emitido por el Presidente Soto Alfaro que emitió el código civil el cual adquirió su vigencia el 1 de enero del año 1888, en este se regularon las relaciones laborales en sólo 6 artículos que rigieron por más de medio siglo, hasta la entrada en vigencia del CT actual. Los mismos encontraron su regulación en el título VI, destinado al arrendamiento de obras, dentro del capitulado referido al alquiler de servicios domésticos, agrícolas, comerciales o industriales, estipulando lo siguiente:

Artículo 1169.- Es nula la convención por la cual se obliga una persona a prestar sus servicios perpetuamente.

Artículo 1170.- Cuando la duración del arrendamiento de servicios no está fijada por la convención, ni por la naturaleza del trabajo por ejecutar; cada una de las partes puede poner fin al contrato, avisándolo a la otra con la anticipación que sea de uso.

Artículo 1171.- El que alquila sus servicios por cierto tiempo, no puede dejar de cumplir el contrato, so pena de daños y perjuicios, excepto: 1º.- Si tuviere necesidad de cumplir obligaciones legales como la del servicio

⁷ Revista Ivstitia no. 271-272, 2009: p. 26.

militar u otra semejante. 2°.- Si aquel que recibe los servicios no le paga, lo ultraja o de otra manera no cumple con sus obligaciones. 3°.- Si le sobreviene alguna enfermedad que lo imposibilite para continuar en el servicio. 4°.- Si el amo mudare de domicilio.

Artículo 1172.- El amo puede despedir al sirviente antes del tiempo fijado, cuando éste falte gravemente a sus deberes o se hace o llega a ser incapaz para el desempeño del servicio.

*Artículo 1173.- El contrato de alquiler de servicios se resuelve por la muerte del amo o del sirviente*⁸

En similar sentido se emitieron, el Oficio No. X de 18 de julio de 1892, atinente al servicio doméstico, decreto no. 4 de 30 de octubre de 1894, el cual regulaba a los médicos que prestaran sus servicios en los pueblos, en donde de acuerdo con el artículo 25, no podían gozar del beneficio de pobreza los sirvientes domésticos; o el atinente a salud ocupacional que es la Orden 1V, en donde se prohibía que se moliera en los trapiches por la noche, como consecuencia que la costumbre de moler en los trapiches de caña desde la madrugada, ó hasta muy tarde de la noche, ocasionaba al Estado el grave perjuicio, de que muchos hombres se molieran las manos; tanto más sensible, cuanto que siendo robustos y ágiles, quedan perpetuamente impedidos para trabajar⁹.

Mutatis mutandi, durante los primeros decenios del siglo XX, se promulgaron leyes de gran relevancia, como la ley no. 15 del 15 de octubre de 1901, la cual estableció que el salario que debían pagarse a los dependientes de comercio y a los hombre de mar, gozaba de prioridad en caso de quiebra patronal, siempre que se tratara de salarios atrasados, dentro de los tres meses precedentes a la declaratoria de la quiebra. Un año más tarde, el 20 de agosto de 1902, se dicta la Ley número 81 que regulaba el alquiler de **servicios agrícolas, domésticos e industriales**; en 1924 se inició la discusión de la Ley de Accidentes de Trabajo, que se venía presentando al Congreso desde 1907, y que terminó aprobándose en

⁸Recuperado el 18 de octubre de 2020, de http://196.40.56.12/scij/scripts/TextoCompleto.dll?Texto&nNorma=15437&nVersion=16544&nTamanoLetra=10&strWebNormativa=http://www.pgr.go.cr/scij/&strODBC=DSN=SCIJ_NRM;UID=sa;PWD=scij;DATABASE=SCIJ_NRM;&strServidor=\\pgr04&strUnidad=D:&strJavaScript=NO.

⁹ *Ibidem*: p. 26.

1925. También se emitieron leyes en materia de salud pública y de higienización que contribuyeron a mejorar la calidad de vida de los trabajadores costarricenses¹⁰.

En el año de 1933, la ley del salario mínimo, vino a estipular que nadie dentro del territorio nacional podía ser remunerado por un jornal inferior a un colón; asimismo la obligación de que todos los escolares tuvieran la posibilidad de calzar zapatos o con anterioridad el derecho a contar con un seguro por accidentes y finalmente la creación mediante Ley no. 33 de una Secretaría adscrita al Ministerio de Gobernación, que se encargara de lo laboral y previsión social y que iba a convertirse en el antecedente principal de la legislación laboral¹¹.

Como se aprecia, el sistema de seguridad sociolaboral costarricense se gesta a partir de la movilización de intereses de grupos políticos, intelectuales, de trabajadores sindicalizados, maestros y extranjeros en procura de hacer realidad dentro del país, una mejor situación socioeconómica y social para las clases menos favorecidas.

En un contexto político y social, que repunta a mediados del siglo XX, en una población menor al millón de habitantes, en una economía incipiente que le apostaba a la actividad industrial y en especial al producto del banano. No obstante y a pesar de la exigüidad, se lograron crear instituciones importantes en la promoción y protección de los derechos de sus habitantes, como la Universidad de Costa Rica, la Junta Social de la Vivienda y la Caja Costarricense de Seguro Social. Todo lo anterior, sin obviar la decidida ayuda técnica del intelectual Lic. Oscar Barahona Strebber¹², en el logro de hacer realidad un conjunto normativo debidamente sistematizado, que trataría únicamente de lo laboral dentro del campo público como privado y que pasaría a derogar la normativa privatista,

¹⁰ Briones Eric (2016). Hacia un Cambio de Paradigma del Sistema Sancionatorio Costarricense por Infraccionalidad Laboral (versión electrónica). P.77.

¹¹ Revista Ivstitia no. 271-272, 2009: p. 26.

¹² Según el cual refirió dentro de sus memorias, que al no haber actuado la Comisión Redactora del Código de Trabajo con efectividad, eso se lo tuvo que transmitir al Dr. CALDERON GUARDIA, cuya reacción inmediata fue la de rogarle que asumiera él solo la confección del Código de Trabajo, lo que le consumió unas 16 horas de trabajo diario ininterrumpido, días festivos y domingos, lo que en mucho contribuyó a la destrucción de su primer matrimonio (1996: p.11).

hasta ese entonces vigente (artículos 1169-1174 del Código Civil y 143 del Código de Comercio) referida al arrendamiento de servicios y que iba dar pie al Código de Trabajo, mediante la ley no. 2.

Teniendo como fuente de consulta diversas leyes Europeas así como Americanas, sin obviar el aporte de las Encíclicas Papales y que como lo explicó el Lic. Barahona, fueron copiosas:

La pequeña mesa del comedor me sirvió de escritorio y sobre ella se mantenían los libros y folletos que me sirvieron de consulta. Los dos tomos de la obra del Dr. Mario de la Cueva, la obra del tratadista español Gallart Folch, obras de los mejores laboristas chilenos como los Dres. Poblete Troncoso y Barriga Errázuris, las Encíclicas Papales, el Código Social de Malinas, la carta Pastoral de Monseñor Thiel sobre El Justo Salario, las leyes de trabajo de Colombia, Chile y otras naciones, la Constitución de Costa Rica de 1871 y la de Cuba de 1940, así como muchos otros documentos más, que apenas dejaban campo para una pequeña máquina portátil marca remington, que había comprado a plazos en el céntrico almacén josefino que poseía el empresario don Sigurd Roy. En resumen, la pasión que puse en la ejecución de la tarea que me encomendó el Presidente de la República fue tan grande, que ni siquiera permití que a la hora del desayuno, almuerzo o cena se removieran los libros, folletos y máquina de escribir que sirvieron de base para redactar el texto de nuestra REFORMA SOCIAL (1996:p.14).

Se pasa así dentro del surgimiento del Código de Trabajo, a considerar el trabajo, por primera vez excluido de la “locatio conductio operarum” y se le somete al orden público, bajo los principios: protector, de continuidad, buena fe, irrenunciabilidad y primacía de la realidad; posibilitándose los contratos colectivos; las organizaciones sociales; cambiándose la teoría de la culpa por la de la responsabilidad objetiva y posteriormente por la del riesgo social, en cuanto a los accidentes de trabajo; estableciéndose remuneraciones mínimas irrenunciables y reajustables; creándose una jurisdicción especial de trabajo y una instancia administrativa técnica y especializada en la protección de los derechos laborales, como lo es la Inspección de Trabajo.¹³

¹³ Revista Ivstítia no. 271-272, 2009: p. 27.

Las anteriores garantías para los trabajadores, a pesar de la guerra civil del año 1948, fueron ratificadas en el “Pacto de Ochomogo” y elevadas a rango constitucional en el año 1949, mediante el Título V referido a los Derechos y Garantías Sociales.

Ahora bien, en estos tiempos de convulsión social mundial, superadas las expectativas por las tecnologías de la información y comunicación, por los conflictos ideológicos y ahora por la pandemia COVID-19, se hace necesario desde todos los campos de la sociedad, replantearse lo que se ha venido haciendo hasta ahora, como parte del quehacer humano y de cara al 200 aniversario de la celebración de Costa Rica, de la independencia de España.

En donde, como lo refería el sociólogo francés Pierre Félix Bourdieu, para que toda ciencia avance (en este caso en particular la laboral) es necesario momentos extraordinarios, con el fin de ir hilvanando las construcciones, que vengán a satisfacer los intereses y necesidades tanto a lo interno, como hacia lo externo del conglomerado humano, sin obviar el respeto a la dignidad y el marco constitucional, de cada Estado.

Precisamente, bajo este pensamiento, es oportuno, considerar que la sociedad costarricense, tiene por delante estos retos puntuales que solucionar (entre otros más), en referencia a su legislación sociolaboral, la cual data de ya casi 80 años, con el fin de ir adaptándose a las nuevas realidades sociales, que demanda el siglo XXI y es lo que precisamente, de seguido se pretende presentar, dentro de un afán de crear y generar opinión intelectual, dentro del ámbito de la academia, para que con el transcurrir del tiempo, sirva para la toma de decisiones, dentro del ámbito de la política pública nacional.

Finalmente, se advierte a los lectores, que para evitarse la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a, en muchos de los textos, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, sin que signifique discriminación o desconocimiento de las políticas de género existentes, por parte del autor.

2. Eliminación del carácter religioso

Refiere el primer artículo del Código de Trabajo, de los 713 que componen el cuerpo unificado de la materia laboral:

Art. 1. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social.

Si bien, en Costa Rica, la reforma social y la creación del Código de Trabajo, fueron apoyadas por la Iglesia Católica y la gran mayoría de su legislación emitida desde inicios del siglo pasado, tuvo influencia internacional de las encíclicas papales, *Rerum Novarum* y *Quadragesimo Anno*, hoy ya no se concibe, que esté apoyada por credos religiosos, dentro de un contexto diverso socialmente al del siglo pasado y de cara a la diversidad de pensamientos, consecuencia de la globalización.

Con el fin de conjurar cualquier discriminación para cualquier otro grupo, es prudente -y como parte de los retos laborales de cara al bicentenario de la independencia patria- eliminar el aparte referido al cristianismo e incluir en su defecto o lugar, más bien lo atinente a los derechos humanos, los cuales cobijan dentro de un ámbito puramente jurídico y globalizado, los principios rectores, a través de los cuales se debe regir la humanidad.

Ello no significa, que se deba dejar de lado, la justicia social, la cual ha mantenido a los costarricenses, durante ya casi 80 años, dentro de un contexto de paz social y progresividad de los derechos, específicamente dentro del campo laboral, tanto en lo público, como en lo privado.

3. Nuevas figuras contractuales

De previo a entrar a valorar la temática contractual, es oportuno mencionar que el artículo 18 del Código de Trabajo, señala, con base en la doctrina tradicional, 3 elementos caracterizadores de una relación laboral, es decir, para saber si se está ante una relación laboral, con las consecuencias legales o si por el contrario, es otro tipo de contrato, que se maneje bajo otros principios, sean propios de los derechos privado o comercial, en este sentido:

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

Entonces conforme a dicho enunciado, existe contrato de trabajo¹⁴, por ende hay relación laboral, cuando individualmente un sujeto se obliga a prestar personalmente un servicio o ejecutar una obra (**Intuitu personae**), bajo la dependencia, sea inmediata o delegada incluso (**subordinación**) y como contrapartida de una remuneración (**pago**). No obstante, esta doctrina tradicional caracterizadora, ha sido superada, consecuencia de la introducción en el mercado, de distintas formas de contratación, ante el surgimiento de nuevos sistemas de producción, así como de los procesos de reconversión tecnológica y empresarial que en muchos casos, ponen en entredicho dichos elementos caracterizadores, es decir, surgen lo que se les denomina casos frontera o zonas grises. Ante esta realidad social, ha tenido que ser la jurisprudencia patria, que ha tenido que ir abordando casuísticamente cada relación particular que llega a sus estrados, definiendo otros elementos caracterizadores, entre los que destacan: a) la forma de pago o remuneración principal; b) la fijación del horario y de trabajo; c) el pago de los beneficios laborales; d) la fijación de aumentos salariales; e) el hecho de prestar funciones en locales de la empresa; f) el pago de los gastos de alojamiento y traslado; g) marca de tarjeta; h) condición de estar a la orden del patrono; i) la exclusividad de la prestación para un único empleador, lo cual genera la remuneración principal; j) la entrega de herramientas y uniformes; k) la no asunción de riesgos por parte de la persona trabajadora; l) la posible aplicación de

¹⁴ El cual, dicho de paso, debe ser instruido, en idioma español (*artículo 6 CT*). Si bien, esto va acorde con el artículo 76 constitucional, la realidad de hoy, dista mucho y debe repensarse dentro de las relaciones globalizadas, en permitir, que se pueda hacer uso de otros idiomas, salvo que la persona trabajadora, pida lo contrario. Pues, cumplir con este requisito, para una transnacional, es en muchos casos, un obstáculo, que puede devenir en detrimento de la iniciación de una contratación laboral.

sanciones. II) En el año 2020, la conocida “**Ley de California AB5**”, emitida a raíz de las nuevas modalidades de relaciones que conllevan las plataformas, viene a considerar a sus empleados, como trabajadores/ contratistas independientes, regidos por una relación laboral (presunción de laboralidad), cuando no logre la empresa demostrar (redistribución de la carga probatoria), que estos disponen de libertad efectiva de control/dirección; que la prestación del servicio que se da, no esté incluida “habitualmente” dentro de la empresa y que el supuesto contratista independiente, goza de estructura empresarial propia.

No obstante, la sola presencia de uno de los criterios no son definitorios de la existencia de una relación laboral, por lo que se deberán analizar de manera conjunta y no aisladamente, según cada caso en concreto.¹⁵

De allí la importancia, de remozar el mismo código, con el fin de introducirle estos elementos caracterizadores, consecuencia como se refirió de las nuevas realidades socioeconómicas, de cara al presente siglo.

Actualmente dentro del Código de Trabajo, se estilan a nivel general 2 tipos de contratos laborales, los indefinidos (dentro del principio de continuidad) y los de tiempo determinado (obra o tiempo fijo), como algo excepcional¹⁶. Así como los especiales, sean los de trabajadores de mar, menores de edad, servicio doméstico, entre otros.

¹⁵ Y por otra parte, también se han definido -a nivel jurisprudencial- ciertos indicadores que, por el contrario, excluyen la subordinación, entre estos están: a) la inexistencia de una contraprestación de tipo salarial a cambio del pago de honorarios a través de un arancel; b) la no reclamación durante un extenso periodo de los beneficios laborales; c) el desempeño contemporáneo de otro trabajo; e) la no inclusión de determinado tipo de tareas en un convenio colectivo; f) la falta de órdenes para la realización de las tareas; g) el no cumplimiento de horarios. **Revista Ivstítia (2009). Las fronteras del derecho del trabajo. ¿Cuándo existe o no relación laboral? P.33.**

¹⁶ Excepcional, por cuanto señala el artículo 26 del Código de Trabajo, que sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. En caso de subsistir las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, en resguardo del principio protector a la persona trabajadora.

Ahora bien, dentro del desarrollo de las relaciones laborales, se sigue apostando por los mismos contratos y a considerar que los mismos se componen de un patrono físico/jurídico y la persona trabajadora, obviando la realidad, que hoy, consecuencia de la dinámica empresarial, existen otros actores principales, como los grupos de interés económico, las figuras del outsourcing, la tercerización, la modalidad del gig economy, la subcontratación¹⁷, intermediación, las plataformas de transporte y servicios, entre otras figuras que cada vez más, se posicionan dentro de la realidad social y a la cual el país, no les da, dentro del ámbito legal formal, regulación pertinente, si acaso, ha sido vía jurisprudencial y de manera incipiente, tanto en el ámbito administrativo, como judicial.

Lo que existe, actualmente dispuesto dentro del Código de Trabajo, son 2 artículos (3 y 5), en lo concerniente al Intermediario, como persona que contrata los servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono, quedando solidariamente obligado por la gestión de aquél. Considerándose representantes de los patronos, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los trabajadores, sean las figuras de los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.

Como se aprecia, la legislación patria, no regula las nuevas figuras sociales, que hoy están posicionadas, dentro del diario quehacer, de allí que exista el reto inmediato, de legislar en torno a ellas y no solo dentro del ámbito que se considere como sociedad incluir, sino darles cobertura, dentro de la seguridad social¹⁸.

¹⁷ En México, por ejemplo, lo atinente a la subcontratación coloca toda la responsabilidad en el contratante del servicio, pues le exige cerciorarse que el contratista tenga la solvencia para cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social, tanto al inicio de la contratación, como durante la misma, sin obviar que cualquier violación a las normas de subcontratación, o el abuso de la figura, la responsabilidad recae en el contratante. Algo que también prevé la Ley Federal de Trabajadores (art. 15 y siguientes), es que limita la contratación de servicios especializados (limpieza, seguridad, servicios de contabilidad, cocina, legales, etc.) que no tengan que ver con el objeto principal de la empresa, ya que para las labores principales de la empresa, es decir, su giro empresarial, debe utilizar a personas trabajadoras que dependan directamente de la empresa, prohibiéndose además que existan trabajadores subcontratados junto a los trabajadores de base (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf).

¹⁸ Así, por ejemplo, en referencia a la figura de la plataforma de servicios digitales (**entendidas, como la prestación de servicios colaborativos en el traslado de personas o en la entrega de alimentos y otras mercancías, por medio de una convocatoria, realizada por una plataforma digital/ red, que provee concretamente un tipo de servicio/demanda, denominado también Crowdsourcing**), en Francia, se ha

4. Eliminar discriminaciones legales

Si bien, el país, desde los años 60's, se había comprometido en eliminar cualquier forma análoga de discriminación, mediante la ratificación del Convenio OIT, no. 111 y la promulgación de la ley no. 2694. No obstante, no es sino, con la entrada en vigor de la ley no. 9343, conocida como Reforma Procesal Laboral (la cual vino a remozar al Código de Trabajo, en la parte procesal como colectiva, como a reforzar la protección de los trabajadores, con respecto a las distintas conductas discriminatorias), que se viene realmente a operacionalizar la respectiva protección¹⁹.

Así, a partir de dicha emisión, se amplía el espectro jurídico, en cuanto a considerar otras conductas también discriminatorias (afiliación sindical, orientación sexual, discapacidad) y se deja abierta (*numerus apertus*) a la posibilidad de alegar, cualquier otra conducta análoga de discriminación²⁰.

Siendo competentes para ver cualquier acto discriminatorio, tanto las autoridades administrativas, como los juzgados de trabajo, contando los perjudicados con asistencia legal gratuita, costeadada por el Estado, por medio de la defensa pública (art. 410). Esto como parte del nuevo paradigma en pro del fortalecimiento de la defensa de los derechos laborales, como parte inherente a todo Ser Humano.

considerado que no hay relación laboral (pero sí hay regulación para los efectos de la seguridad social), por el contrario, en Reino Unido y España, le han concedido visos de laboralidad.

El país, pareciera, conforme a proyectos de ley presentados en la Asamblea Legislativa (nos. 21.228, 21.567 y 21. 587), que le apuestan a una regulación no tradicional de la enmarcada por el Código de Trabajo, incluso el primero, la exonera de dicho ámbito, para regular lo atinente a la materia tributaria como prioridad del Estado.

¹⁹Según la Sala Constitucional, el artículo 33 de la Carta Magna, al disponer que toda persona es igual ante la ley y no puede por ende practicarse discriminación alguna contraria a la misma -es decir, tratos diferentes y perjudiciales, por algunas cuestiones prejuiciosas-, es el Estado junto con todos sus integrantes, como consecuencia, los llamados a tutelar y fomentar, el respeto a tal precepto, en donde debe prevalecer la dignidad humana, como derecho de toda persona, dentro de un contexto de coexistencia pacífica (voto no. 13.205-2005).

²⁰ En el año 2019, mediante ley no. 9797, se incluyó el tema de la Salud.

No obstante y a pesar de esto, hoy en día subsisten, paradójicamente y dentro del mismo ordenamiento jurídico laboral, normas que pueden estar generando discriminación, dentro del contexto de la superación de los derechos laborales (principio de progresividad), tales como: 1) Como regla general, el contrato de trabajo, debe realizarse por escrito, no obstante, se exceptúa, como primer enunciado a las labores propiamente agrícolas o ganaderas, con lo cual se pierde seguridad jurídica para este tipo de labores²¹. 2) Llama la atención que dentro de la modernidad, cuyo norte es la globalización y las relaciones extrafronterizas, continúe vigente la imposibilidad de que los menores de 18 años y hombres casados, con hijos “legítimos o naturales”, se les limite la prestación de sus servicios en el exterior. Hoy en día, esto está superado, con base en los tratados internacionales, convenios internacionales y ante todo, en el caso de los menores de edad (entre 15 a 18 años), poseen plena capacidad laboral, individual y colectiva, para la celebración de actos y contratos relacionados con su actividad laboral y económica. Se debe recordar además, que la Sala Constitucional, ha eliminado la distinción entre hijos habidos fuera o dentro del matrimonio, a través de su existencia (votos constitucionales nos. 1975 y 7515 ambos del año 1994 ,1894 del año 1999, 6813 del 2008 y 4575 del año 2011), como forma de hacer dable la igualdad de filiación²². 3) El artículo 82, dispone en su párrafo final, que en caso de no prosperar la demanda, la parte actora, además de pagar ambas costas del proceso, se ve condenada como corrección disciplinaria, al pago de multa de 4 a 20 colones, que se convertirá forzosamente en arresto, en caso de no cubrir el monto. Este tema de la conversión de arresto, por el no pago de multa proveniente de la materia laboral, fue superado, mediante artículo 114 de la ley no.7135, la cual precisamente vino a crear la Sala Constitucional, como Tribunal que garantiza la dignidad, las libertades y los derechos fundamentales de las personas consagrados en nuestra Constitución Política y en los

²¹ **Artículo 22.** El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera: a) A las labores propiamente agrícolas o ganaderas. Esta excepción no comprende las labores industriales que se realicen en el campo.

²²

ARTICULO 43.- En ningún caso el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá permitir que realicen contratos para trabajar fuera del país: a) Los menores de dieciocho años; b) Los menores de edad, mayores de dieciocho años, si el padre, madre o tutor, o en defecto de éstos, el Patronato Nacional de la Infancia, no otorga su consentimiento por escrito. Queda a salvo el caso de los emancipados; c) Los hombres casados, si no demuestran que dejan provisto lo necesario para el mantenimiento de sus mujeres e hijos, legítimos o naturales, o si el contrato no estipula que de los salarios habrá de rebajarse una suma suficiente para ese objeto, que será remitida mensualmente o pagada aquí a dichos familiares, y (...)

instrumentos internacionales de derechos humanos²³. 4) El artículo 87, además de considerarlo discriminatorio, para el sexo femenino, es muy abierto, por cuanto insalubridad en el aspecto moral, es totalmente subjetivo, lo cual no debería estar dentro de un código laboral, pues genera inseguridad jurídica²⁴. 5) El artículo 90 del código en mención, hace referencia a la prohibición para trabajar en las calles o sitio públicos, a la fémica “soltera”, menor “de 18 años”, es decir, a las mayores o bien menores pero casadas, no; lo cual es una discriminación por razón de edad y de la condición de estado civil. 6) En cuanto a los tiempos de descanso, el mínimo regulado con la reforma al trabajo doméstico remunerado (ley no. 8726 del 2 de julio de 2009), es de una hora, dentro del tiempo efectivo de trabajo. Sin embargo, para el resto de las personas trabajadoras, sigue persistiendo el mínimo de 30 minutos²⁵. 7) La no cancelación de los días de descanso - para el sector agrícola y ganadero- con modalidad de pago semanal; o bien el pago como jornada extraordinaria para los trabajadores agrícolas y ganaderos que decidan laborar en su día de descanso, cuando para el resto de los trabajadores su pago es doble (art. 152). 8) En cuanto al disfrute y pago de las vacaciones, en referencia al primero, se deja estipulado un mínimo de 15 días anuales, para los trabajadores domésticos, no obstante, para el resto de personas trabajadoras, se conceden 2 semanas, después de 50 semanas trabajadas. En cuanto al pago, se calcula para los trabajadores agrícolas y ganaderos, tomando el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas durante la última semana, pero para el resto de los trabajadores el promedio de las últimas 50 semanas. Lo cual, puede beneficiar subjetivamente a un sector, tomando en cuenta que por lo general, cada 6 meses,

²³ **ARTICULO 82.-** (...) Siempre que el trabajador entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido y la circunstancia de haber notificado ésta por escrito al trabajador en el momento de despedirlo, los Tribunales de Trabajo condenarán al primero a pagar ambas costas del litigio y le impondrán en la misma sentencia, como corrección disciplinaria, una multa de cuatro a veinte colones, que se convertirá forzosamente en arresto si el perdidos o no cubre su monto dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquélla en que quedó firme el respectivo fallo.

²⁴ **ARTICULO 87.-** Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstos se hará en el reglamento (...).

²⁵

Artículo 137. (...) En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

hay un reajuste salarial. 9) En cuanto al otorgamiento de licencia por maternidad, solo se le concede a la mujer (tanto para la del sector privado como público), no así al varón trabajador del sector privado²⁶ el de la paternidad, con lo cual no solo se genera una discriminación de género, sino también de sectores, junto con el desarraigo emocional paterno, desde el nacimiento mismo de los hijos²⁷. 10) Conforme al artículo 139 del Código de Trabajo, la regla general es que pasada la jornada pactada, la que se labore, viene a constituirse en una extraordinaria, con pago diferenciado. No obstante, se dejó que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ‘**ejecuten voluntariamente**’ los trabajadores agrícolas o ganaderos, no ameritará el pago de las mismas. Esto va a contrapelo de la generalidad y en cierta medida, conmina legalmente a la persona trabajadora a que acepte en la práctica una imposición patronal. Se ha reconocido que esta reforma perjudica a los trabajadores campesinos²⁸. 11) El artículo 199, específicamente en su inciso b²⁹, podría decirse, que hoy, va en contra de la igualdad de trato en razón de la enfermedad, por cuanto el enunciado al ser tajante, no da opción de maniobrabilidad, ya que encasilla dentro de las limitaciones de acceso al seguro, el hecho de utilizarse drogas,

²⁶ Para los del sector público, se conceden vía reglamento, convenciones colectivas o cualquier otro instrumento legal, algunos días con goce salarial, pero muy alejados a los concedidos a la mujer.

²⁷ No es aceptable que en una nación, en donde se respete la igualdad y se promulgue sobre la no discriminación, los hombres, no cuenten con una licencia de paternidad con goce salarial, para la atención de su pareja y su hijo. Con lo cual además, se fomentaría menos el machismo y se haría participe al trabajador, de la responsabilidad que conlleva el nacimiento de un hijo, no solo en el plano económico de proveedor, sino también desde una perspectiva integral, en cuanto a sentimientos y apatía familiar. En otras latitudes del orbe, el conceder o no tiempo, ha sido superado -pues se considera un derecho del menor, a que cuente en etapas tempranas, con ambos progenitores- y se está estilando el ampliar plazos, como parte de una política de salud pública social. Así la Organización Internacional del Trabajo, ha verificado que países como Eslovenia y Finlandia, se han preocupado por ir superando concesiones en dicho sentido. Es que en la vida no solo el aspecto salarial es importante, sino que también, lo que se llama “el salario emocional”, es decir, otros beneficios que conforman la relación laboral y que la hacen más digna. De allí que las empresas, para ser más atractivas y puedan hacerse de los mejores colaboradores, deberían pensar, incluir dentro de sus políticas (ante la falta de legislación general), este tipo de beneficios, que al final, no solo son para los trabajadores, sino que vienen a ser pluses en el rendimiento y producción empresarial, al tener personal contento y por ende más comprometido con la firma, dentro de los principios de lealtad y buena fe, que es lo que al fin y al cabo debe prevalecer, dentro de todo quehacer de la humanidad.

²⁸ Comentario del Dr. Bernardo Van Der Laet, citado en el libro del Msc. Huber May (p.67)

²⁹

“No constituyen riesgos del trabajo cubiertos por este Título, los que se produzcan en las siguientes circunstancias, previa comprobación correspondiente: (...) **“b) Los debidos a embriaguez del trabajador o al uso, imputable a éste, de narcóticos, drogas, hipnógenas, tranquilizantes, excitantes; salvo que exista prescripción médica y siempre que haya una relación de causalidad entre el estado del trabajador por ebriedad o uso de drogas y el riesgo ocurrido”.**

narcóticos, alcohol. Lo cual, provoca una discriminación, tomando en cuenta que se ha venido a catalogar como enfermedad, la dependencia comprobada y tratada médicamente, de ciertas sustancias enervantes, como las drogas, alcohol, etc. Y precisamente, al estarse eventualmente, ante una enfermedad, esto no daría lugar a exclusión alguna. 12) Finalmente en cuestión de género, tanto los artículos 95 y 148, referidos respectivamente a la licencia por maternidad y la celebración del día de la madre, hacen omisión de la licencia para el hombre y de la celebración del día del padre, que si bien, es posible regularlos con algunas particularidades distintas a las que se le conceden a la mujer, como podría ser limitar la licencia a un número de veces al año y sin fuero de protección, en vista que el hombre, puede procrear anualmente y por naturaleza, más veces y en cuanto al tema de los feriados, este podría ser de pago no obligatorio; lo que no se vale es anular al varón, como sucede desde la creación del Código de Trabajo, en cuanto a la temática referida.

Todo lo anterior, dentro de algunas inconsistencias que se pueden apreciar, en este ámbito y que no tienen un sustento razonable, proporcional y objetivo, para su diferenciación³⁰. De allí que el reto, es empezar a reordenar el mismo, con base en las tendencias actuales, en pro de los derechos humanos y provocar una reforma que venga a generar igualdad, en todos los planos del Ser Humano, dentro del principio constitucional, *pro homine*.

5. Adaptar nuevas modalidades de jornadas

En Costa Rica, es posible trabajar legalmente tres tipos de jornadas por semana (incluida la mixta), sin que se sobrepasen ordinariamente las 48 horas semanales. Esto por cuanto la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en el año 1919, ha recomendado oportuno, dividir las 24 horas que componen un día, destinando 8 horas para el trabajo (relación laboral), 8 horas para el descanso (dormir) y 8 horas para el ocio (recreación).

³⁰ Esto sin entrar, a valorar, las grandes diferencias reales (en el tema de convenciones colectivas, vacaciones, salarios, beneficios, etc.), que se dan entre el sector privado laboral y el público, lo cual, genera fricciones entre dichos sectores.

Así desde el año 1949, se dejó estipulado dentro de la constitución política del país, el reconocimiento tanto del descanso como de las jornadas, presuponiendo como mínimo el derecho a 1 día de descanso, después de 6 laborados consecutivamente, a vacaciones anuales pagadas junto con una jornada ordinaria de trabajo diurno, sin que sobrepase de 8 horas diarias (salvo las excepciones legales), con una nocturna de 6 horas diarias y una mixta (parte día y noche) de hasta 7 horas por día; en el entendido, que lo que sobrepase, se considerará tiempo extraordinario, debiendo pagarse con un 50% de más de los sueldos o salarios estipulados por jornada.

Esto está así estipulado, desde hace casi 80 años, dentro de un contexto histórico, en donde no llegaba a todo el país, la electricidad; los medios de transportes eran muy escasos; no había suficiente desarrollo en infraestructura vial y se le apostaba a la economía basada en agricultura. Hoy en día, esto ha cambiado, la economía está basada en exportaciones, en turismo, se le ha apostado a la alta tecnología y se han acortado las distancias, consecuencias del desarrollo globalizado.

De allí, que muchos sectores de la sociedad aboguen, por “modernizar”, la legislación, atinente a las jornadas³¹; haciendo doble el trabajo de 4 días consecutivos con jornadas diurnas de hasta 12 horas, pero de manera consensuada, excepcional y bajo ciertos presupuestos (trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo y de actividades sujetas a variaciones calificadas) y en los lugares que no fueran peligrosos o insalubres y sin exceso de la jornadas constitucionales, previstas dentro del artículo 58 de la Carta Magna. Siendo el descanso mínimo diario de 60 minutos, con 3 días libres continuos, por lo que no se permitiría el trabajo extraordinario.

El reto para la celebración del bicentenario de la independencia, en torno a este tema, será tomar en cuenta lo siguiente: 1) La tendencia mundial, bajo las nuevas tecnologías y pensamiento humano, es que se trabajen menos días³²; 2) Dentro de las

³¹ Se han presentado dentro de la corriente legislativa, por diversos sectores de la sociedad, los proyectos de ley nos. 15.161, 18.080, 18.081 y el 21.182.

³² En países de la talla de Canadá, Dinamarca, Suecia, Reino Unido, entre otros, merced al provecho que significan las tecnologías, la tendencia, es reducir el tiempo de trabajo, con el fin de conciliar la parte personal y familiar de la persona trabajadora y parece que les está deparando, buena productividad. Así, por ejemplo,

jornadas diarias, algunos países, están trabajando menos horas, con el fin de conciliar la parte personal y familiar de la persona trabajadora y parece que les está deparando, buena productividad; 3) Con la llamada cuarta generación, en donde prevalece la robótica, las tecnologías de la información y comunicación, la inteligencia artificial, el teletrabajo, que por cierto, no existe en el país, regulación específica para los sectores laborales nacionales, debería servir de complemento en la disminución de las jornadas; 4) Propiciar la eficiencia y eficacia en el trabajo, no meramente mediante las horas presenciales, sino por objetivos y mediante remuneración, no solo económica, sino de tipo emocional, lo cual hoy, según estudios, dicen que es esencial, para el trabajador del nuevo milenio; 5) Incluir una política pública, en pro del cuidado extendido, para los menores, adultos mayores, enfermos, personas con discapacidad, que dependan de la persona trabajadora; 6) De cara con las tecnologías, proponer en las jornadas, sistemas de medición y evaluación, acorde con los tiempos, que provoquen productividad empresarial y a la vez óptima salud laboral de la persona trabajadora; 7) provocar un sistema de fiscalización y vigilancia, eficaz y eficiente, tanto a nivel administrativo, como judicial.

En síntesis, es tiempo de nuevos cambios, de la mano de la invención y la tecnología, pues al trabajo no se va, se hace. El país ocupa el segundo lugar (solo superado por México) en donde más tiempo se está en el trabajo y sin embargo, la economía macro como micro, no es la mejor del continente, es que el trabajo se hace y el derecho a la cuarta generación, invita a sacar provecho, pero pensando en formas distintas, a las ya ideadas hasta ahora.

6. Regulación del Mobbing

El acoso laboral se le nombra de muchas maneras: hostigamiento laboral, acoso moral, psicoterror, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, entre otros. Sin embargo, en la bibliografía, quizá el término más conocido es *mobbing*, el cual proviene del verbo inglés *to mob* que significa: atacar, maltratar, asediar.

en Japón, una empresa como Microsoft, impuso una semana laboral de 4 días, durante un mes y obtuvo una productividad mayor, en un 40%, producto de un experimento que realizó con sus 2.300 empleados, sin que nadie fuera a laborar los días viernes y sin tocarles ninguna ventaja laboral.

No existe en Costa Rica una ley especial para atender los casos por acoso laboral³³; sin embargo, la figura cobra cada vez más importancia debido al fuerte incremento de denuncias en los últimos años. Por ejemplo, en el Ministerio de Trabajo en el año 2008, se atendieron 36 denuncias; en el 2009 se registraron 92, y a setiembre de 2012 se contabilizaban 105 (Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2012)³⁴.

Al no existir normativa especial que sancione estas conductas³⁵, a las partes (junto con las autoridades públicas) no les ha quedado, más remedio que recurrir a la normativa internacional, como en general al Código de Trabajo y a otras fuentes jurídicas, así como a los principios generales del derecho (derecho al trabajo, equidad, costumbre y usos locales)³⁶. En este sentido, si bien, se dejó estipulado desde la emisión del Código de Trabajo, el deber de abstención patronal del maltrato a sus trabajadores, ante la concientización del fenómeno del acoso, esta norma es un mero enunciado, pues no abarca,

³³ Entiéndase por acoso laboral, como las actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, dirigidas a una misma persona, con el fin de que cambie de puesto de trabajo o renuncie.

³⁴ El país, actualmente ocupa el tercer lugar del continente americano (superado por Uruguay y Ecuador), en donde más se acusa de haber sufrido, esta práctica desleal o pandemia terrorífica laboral, un 45 % de las personas trabajadoras del sector público y un 55% del privado, dicen, haberlo vivido, de una u otra manera.

Se han presentado hasta ahora proyectos ante el primer Poder de la República, sin que lleguen a desencadenar en una ley formal. Entre los que se pueden mencionar, están: Ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo, expediente no.15.211; Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral, expediente no. 16.088; Ley contra el hostigamiento laboral en el empleo y la docencia, expediente no. 17460; Ley para la prevención; tratamiento contra el acoso psicológico en el trabajo, expediente no. 17620; Ley contra el Acoso Laboral en el Empleo y el Hostigamiento en el campo Educativo, expediente no. 18184 (*Bullying*); expediente no. 18.136, Ley contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado; expediente no. 18.140, Ley contra el acoso laboral; expediente no. 20.873, Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado.

³⁶ Dentro del Código de Trabajo, se encuentra desde el año de 1943, la obligación expresa patronal de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra (art. 69 inc. c). Asimismo, está el artículo 22 del Código Civil, el cual establece que la ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial de este y, si se sobrepasan los límites con daños a terceros, se debe indemnizar y adoptar medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia del abuso. Otra normativa de interés la constituyen los artículos 12, 19, 21, 69, 273 y 282 del Código de Trabajo; 51 y 56 de la Constitución Política; artículo 14 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 6 y 11 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos; 3 y 4 de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Ley N° 7499), y 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Ley N° 4534). Todas normas que vienen a tutelar la imagen, la integridad y salud de la persona.

en sí la problemática, como para encontrar reparo al mismo. Incluso, existe el artículo 12 del Código de Trabajo, que dispone la prohibición -a título de represalia del patrono- del despido a los trabajadores, a fin de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de la legislación laboral. No obstante, no conlleva realmente un enunciado, como para hacer desistir de tal práctica, ya que no confiere fuero alguno de protección, ni sanción alguna de manera expresa, dentro de su misma norma.³⁷

Además aprovechar para implementar dentro de la ley que el país establezca, lo atinente al acoso moral bajo la modalidad del teletrabajo, por cuanto si bien, se cuenta con una ley sobre esta modalidad, no se incluyen las conductas novedosas de acosos que se puedan suscitar dentro de este estilo de trabajo, tales como el cybermobbing y el cyberbullyng, definidos como hostigamientos (hostilidad constante) de una persona hacia otra, por medio del uso de la tecnología informática y comunicaciones; por ejemplo, el correo electrónico (email), teléfonos celulares, mensajes textuales (*text messaging*), mensajes instantáneos (*instant messaging*), y sitios webs sean de trabajo o incluso personales.

El reto es aprobar alguno de los proyectos que ya han sido presentados en la corriente legislativa y proceder a ratificar el último convenio (190) de la OIT, denominado: “*Convenio Sobre la Violencia y el Acoso*”, con el objetivo -como lo señaló Guy Ryder- de fomentar, entornos laborales, más seguros y esto dentro de la caracterización ciudadana, del respaldo y respeto por la normativa internacional, que mejore los derechos laborales de la población.

7. Inclusión de las TIC

Si bien -como en la mayoría de los países del mundo- Costa Rica, no tiene regulación laboral específica sobre las tecnologías de información y comunicación (*TIC*), se

³⁷ En este sentido el Convenio 158 OIT, sobre la terminación de la relación laboral, precisamente en su artículo 5, elimina como causa justificada para la terminación de la relación, es el haber presentado una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes.

puede considerar que hasta tanto no exista tal, se debe acudir a los principios de la Buena fe, razonabilidad, proporcionalidad, lógica, comunicación y ante todo el resguardo a la privacidad, dentro del constante y amplio desarrollo telemático, como lo ha referido la doctrina y jurisprudencia española.

Es que las *TIC*, además de impactar la economía global, ha venido a cambiar el rol productivo y su organización empresarial, pasando de una administración basada en la presencia del trabajador, bajo una división de producción concatenada (según los modelos Taylorista y Fordista) al de un trabajo por objetivos; lo cual no necesariamente es a nivel local y situar, sino teletrabajable y teledirigible, es decir, mediante un desplazamiento obrero, fuera del centro de trabajo tradicional, merced al avance científico en la comunicación mundial.

Lo anterior, ha conllevado a un replanteamiento de paradigmas dentro de las relaciones de empleo, al incorporarse a las mismas, los GPS (sistema de posicionamiento global por satélite); correos electrónicos (envío y recepción instantánea de mensajes por internet); etiquetas de identificación por radiofrecuencia (identificación individualizable, mediante transmisión de la información a distancia, por ejemplo, el dispositivo para pago de peaje); teléfonos móviles de última generación (aparato que recibe y emite comunicación y es conectable con internet); ordenador (máquina electrónica que almacena y procesa información, mediante operaciones matemáticas y lógicas).

Pero todo esto aunado al poder empresarial, de administración, control y dirección patronal, como elementos de la subordinación laboral, en la práctica han chocado con el derecho a la intimidad del trabajador y ha venido a poner en entredicho, la falta de regulaciones claras, en torno a temas que cada día -ante el avance desmedido de la tecnología- se quedan rezagados, como parte de una solución integradora del ordenamiento jurídico.

Es por lo anterior, que tanto la Sala Segunda como la Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, han venido contribuyendo hasta ahora (ante el abandono del

Legislativo) en forjar -por casos sometidos específicos a su jurisdicción- algunas luces (muchas de estas tomadas del derecho comparado), que van resolviendo la cotidianidad y a su vez en un futuro, puedan servir de basamento para una normativa pública, dentro del afán de la obtención de la seguridad jurídica, a que debe aspirar todo ciudadano, dentro de un Estado de Derecho.

En este sentido, la Sala Constitucional, mediante votos nos. 12983 y 18398, ambos del año 2015, vino a señalar que a pesar que se trabaje con herramientas tecnológicas (como lo es un celular) y este se provea -por parte del ente patronal- con ocasión del desempeño de la función pública, se debe respetar la esfera de privacidad y protección de datos, como parte de los derechos fundamentales que tiene todo trabajador. Así, no es posible pensar que los trabajadores dejan su derecho a la vida privada y a la protección de sus datos cada vez que ingresan a su centro de trabajo, como para pretenderse tener acceso a las mismas llamadas entrantes y salientes almacenadas en un teléfono móvil, por parte de la ciudadanía en general³⁸,. O el acceder a una computadora facilitada para el trabajo, sin autorización y comunicación previa, para que el servidor con la antelación del caso, pueda proteger y respaldar la información de carácter privada (voto no.11558-2009).

Se puede inferir de lo comentado, que el resguardo de la privacidad y de las comunicaciones, vienen a ser principios constitucionales, por encima del interés de control de la hacienda pública, que ostenta la ciudadanía e incluso del ejercicio del control patronal, sobre sus mismos activos; es de allí el reto, de hacer legislación expresa que facilite en un

³⁸ Por ejemplo, en cuanto al uso del WhatsApp, dentro de las relaciones laborales, específicamente en el ámbito del empleo público, el voto constitucional no. 15.232 del año 2019, refirió en lo que interesa: **“que la plataforma WhatsApp, es un sistema de comunicaciones entre personas concretas, y por tanto de carácter privado. De ahí que, el uso de los mensajes que por ese medio se transmita, debe restringirse a ese ámbito, y por ende, al conocimiento único y exclusivo de las personas que formen parte de la "conversación" que corresponda. La circunstancia que el grupo de WhatsApp esté conformado por un número amplio o reducido de personas, no elude el carácter privado de las comunicaciones que dentro de ese grupo se emita”**. De lo anterior, se deduce que las comunicaciones que se den entre las personas que conforman un chat, por WhatsApp, son en principio privadas, es decir, no las puede acceder sin autorización una persona ajena al mismo, precisamente con base en el derecho constitucional de la privacidad de las comunicaciones. Y menos pretenderse la activación del poder sancionatorio, mediante comunicaciones cuya divulgación no ha sido permitida. Entonces, solo podría utilizarse la información, cuando se la obtenga de manera legal, como sería el presupuesto en que a pesar que el grupo fuera totalmente cerrado al público, uno de los integrantes ponga a disposición de otra persona la información (voto no.13.737-2015).

solo cuerpo, las reglas que van a regir (sopesando resguardo de las herramientas, control patronal, privacidad e intimidad del trabajador), de cara a las TIC, en vista de que las mismas llegaron para quedarse.

8. Robótica

Como se refirió las tecnológicas están presentes, nadie puede obviar su influencia diaria en todos los quehaceres sociales, no siendo la excepción el desarrollo del trabajo, por lo que específicamente en el campo de la robótica, como carrera ascendente de la humanidad, se trae a colación, la necesidad de regular a dicha disciplina.

Actualmente pueden estar operando 2 millones de robots, es decir, 67 robots por cada 10 mil empleados del mundo. Si bien, la distribución, no es uniforme (57% en Asia, destacando Japón, Corea del Sur y China; 23% en Europa, destacando Alemania y Suecia; y, 16% en América, destacando definitivamente, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá), ello a un corto plazo, podría equipararse, según el avance de cada nación³⁹.

Es que, en el ámbito del trabajo, la robótica, viene a facilitar la falta de accidentes en las labores (siniestralidad), mayor precisión en tareas como pintado y soldadura automotriz (de hecho, es donde empezó y se ha desarrollado más); menos exposición a las enfermedades por contaminación, ya que, a diferencia de los humanos, los robots, solo necesitan ser reemplazados durante 11 días al año, para el respectivo mantenimiento y revisión rutinaria, trabajando 24 horas diarias, de manera ininterrumpida, es decir más del 95% de disponibilidad anual vs., un 30% aproximadamente, del trabajador humano, incluyendo en muchos de los casos, pago de la jornada extraordinaria; sin obviar, que la seguridad social del país, con empleabilidad robótica, no se ve conmocionada por atención constante de enfermedades laborales y/ u otros percances de la salud; es más dentro del ámbito de generación de gastos por reposición, ya la práctica en los países, en donde el trabajo es por sistemas “multirrobot” (v.gr, ensamblaje de piezas de carrocería), la reposición (ante una inoperatividad temporal del robot) ha enseñado, que no consiste en

³⁹ Briones, Eric. Vademécum de actualización laboral. A dos años de la Reforma Procesal Laboral. P.38.

tener robots de reserva, sino en mantener los mismos robots, pero a una cadencia menor de trabajo, con adaptabilidad inmediata de los componentes. Amén, dentro del desarrollo cotidiano laboral, se suscitan menos o ningún conflicto, por exceso de cargas físicas y emocionales; mayor planificación de trabajo en serie, siendo la tónica la velocidad y flexibilidad operacional, junto con la puesta en marcha de operaciones de gran envergadura, donde al ser humano, le es imposible llegar.⁴⁰

En aquellos trabajos pesados o imposibles, ha servido la robótica, para generar “eficiencia” y “confort” (como parte de lo que no se debe olvidar), así en la extracción minera, se ha evitado la exposición innecesaria al peligro y el duro esfuerzo que exigió en siglos pasados, para la humanidad. Hoy, por el contrario, con el desarrollo de la nanotecnología o bien, la robótica de grandes y altas dimensiones -dependiendo de los requerimientos- con altos estándares de calidad y precisión, con tecnologías GPS y láser, se ha atendido la minería, la agricultura, la investigación marina, la salud y todos los campos inimaginables que están en pleno desarrollo, en pro de una humanidad más digna.

Claro, que como se entenderá, esto conlleva una transformación del campo humano y específicamente en el laboral, en vista de que trabajos que hoy se realizan comúnmente, en el futuro van a quedar en el olvido, como sucede con los servicios del pasado, como el de ascensorista, cartero, cochero, pagador de giros gubernamentales, controlador de los medidores de servicios públicos, etc.

Es por esto, que con independencia de la posición que se tome o se vaya a desarrollar, lo importante es estar conscientes del fenómeno imparable y sus repercusiones dentro del empleo, debiendo hacerse un equilibrio del mismo y sacándose provecho en pro de la humanidad.

⁴⁰ *Ibidem*. P. 39.

De allí que el reto es prepararse para lo que está en ciernes, legislando mediante reglas claras y oportunas⁴¹, creando dentro de las casas de enseñanza, futuros trabajadores especializados y con habilidades individuales, como la inteligencia emocional, la empatía, la adaptabilidad al cambio, la diversificación, creatividad, el compromiso de trabajo en equipo y ante todo la originalidad; ya que los trabajos, manuales, repetitivos y rutinarios, están siendo ocupados y absorbidos por el mundo de la cibernética, sin que haya posibilidades de un posterior desarrollo, más allá del que ha existido hasta ahora. Es decir, el trabajador debe ser interdisciplinario, dentro de sus especialidades. Esto debe verse, como una oportunidad, que va a provocar un descongestionamiento, de aquellos trabajos pesados, insalubres o imposibles, para generar “eficiencia” y “confort” en el conglomerado mundial. Generando un mayor grado de ocio, no, para no hacer nada o no trabajar -pues la persona por naturaleza y mandato divino, debe estar activa- sino para dedicar mayor tiempo, para desarrollarse individualmente, socialmente y familiarmente, dentro de los diversos campos, que hagan posible un salto cualitativo, en el desarrollo de la inteligencia humana⁴².

9. Fortalecimiento de la Inspección

En el año de 1928, se había concebido la secretaría de trabajo, cuya finalidad era la vigilancia, desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes, decretos y acuerdos en materia laboral, y es en el año de 1955, que se promulga la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo de Seguridad Social (ley no. 1860) siendo reglamentada por Decreto Ejecutivo No.1508-TBS de 16 de febrero de 1971, llamado Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dentro de todo este marco normativo, se incluye a la Inspección de Trabajo, como el ente fiscalizador de dichas relaciones laborales y sustentado mediante los Convenios Internacionales de la OIT 81, 85, 129, 178 y sus recomendaciones, cuyo norte es en última

⁴¹ Por ejemplo, en el ámbito del derecho colectivo, deberá transformarse, pues, las pugnas, ya no, van a ser por acortar las jornadas, sino para tener mayor cantidad a las mismas, para recibir capacitación y tener cuotas de trabajo, para los seres humanos.

⁴² *Ibíd.* P.40.

instancia convertirse en el servicio público fundamental para el funcionamiento del Estado de derecho y garantía de la paz laboral dentro de una armónica convivencia social basada en los más exclusivos valores de la democracia nacional. Empero, mientras se mantenga el actual procedimiento de tener que llevar a los infractores a los tribunales patrios, los cuales –es vox populi- no dan abasto en la atención oportuna y de pronta justicia, muchas de las infracciones seguirán durmiendo el sueño de los justos, con el agravio de la insatisfacción que genera para la clientela poblacional los servicios prestados por las dos instancias intervinientes⁴³.

De ello se desprende la necesidad de replantearse un nuevo modelo de Inspección de Trabajo nacional, que como sucede en Canadá, Brasil, Honduras y España, sea la que imponga la multa en sede administrativa, junto con las medidas correctivas –previo un debido proceso al administrado-y en caso de oposición del patrono, sea éste, el que deba acudir ante los tribunales y no como sucede actualmente donde la carga es para el Estado y de cierta manera para el trabajador, al cual se le pretende defender sus derechos violentados⁴⁴.

El reto, es proveerle al país de un nuevo paradigma, en donde no se tenga que acudir en un primer momento a la sede judicial, sino que sea la propia Inspección la que pueda ventilar mediante un debido proceso, la infraccionalidad laboral, dentro de su propia sede, con lo cual va a tener dientes, dentro de su diario quehacer laboral⁴⁵. Lo que lógicamente conlleva no solo cambios de tipo legal, sino organizacionales y culturales de cara con los nuevos compromisos que demandan los tiempos de globalización. Es que definitivamente

⁴³ Briones, E. Reflexiones en torno al derecho laboral. En conmemoración del setenta aniversario del Código de Trabajo. P. 97.

⁴⁴ En el país, ya existe experiencia en la imposición de multas dentro de la misma sede administrativa, por parte de los inspectores de tránsito, funcionarios del MEIC, inspectores municipales, etc.

⁴⁵ En la actualidad se han presentado en la Asamblea Legislativa, proyectos (nos 19.052, 19.130, 21.577, 21.706 y 21.185), con el afán de provocar los cambios necesarios, para poner a tono a la Inspección de Trabajo, con las nuevas realidades, que demandan los tiempos actuales.

no se debe olvidar lo que afirmó el ex Ministro Francés, Viviani: *“una ley de trabajo, es lo que son los inspectores encargados de aplicarla”*⁴⁶.

10. Unificación

Después de la unificación de la materia laboral, tanto en del sector público como privado, que conllevó a la creación de la Ley no. 2, conocida como Código de Trabajo, en el transcurso de casi 80 años, se han emitido diversidad de legislación, tanto para los trabajadores privados, como públicos, lo cual en muchas ocasiones, puede generar inseguridad jurídica, incluso para los operadores del derecho, al no encontrarse la misma de manera sistematizada, en un solo *Corpus Iuris*, de allí que el reto de cara al bicentenario, sea la creación de un cuerpo jurídico, tanto para lo público como lo privado, que venga a contener a nivel general, las reglas que rigen para el empleo de ambos sectores, con el fin de sistematizar nuevamente lo referente al empleo y la seguridad social del país, debiéndose recoger incluso la doctrina y jurisprudencia que rige en las materias.

Amén, de esto procurando equilibrar los beneficios de uno u otro sector, con el fin de conjurar, las grandes diferencias reales (en el tema de convenciones colectivas, vacaciones, salarios, beneficios, etc.), que se dan, en la práctica, lo cual ha generado, reyertas entre ambos, sin que ello tenga razón de ser, si existiera equiparamiento, dentro de la prevalencia del principio de progresividad⁴⁷ en materia laboral.

⁴⁶ Briones, Eric. (2017). Manual Práctico Empresarial de Relaciones Laborales, con la Reforma Procesal Laboral. P. 95.

⁴⁷ El principio de progresividad exige que a medida que mejora el nivel de desarrollo de un Estado, mejore el nivel de compromiso de garantizar los derechos. *“En teoría, la idea es que, entre más recursos tenga un Estado, mayor será su capacidad para brindar servicios que garanticen los derechos. La obligación de implementación progresiva contiene la prohibición de no regresividad que puede ser sometida a control judicial en caso de incumplimiento. Cuando un Estado reconoce, respeta y satisface algún derecho fundamental, tiene prohibido reducir los niveles de protección de los derechos vigentes o suprimir los ya existentes. Una decisión o política pública puede considerarse regresiva cuando sus resultados desmejoran, en comparación con los resultados de un punto de partida anterior que ha sido escogido como parámetro y en el campo de las normas jurídicas, si al comparar una nueva norma, se suprimen, limitan o restringen derechos anteriormente existentes. En ese sentido, la doctrina ha establecido que una vez que un determinado derecho ha sido formalmente reconocido como inherente a la persona humana, queda integrado en forma definitiva e irrevocable a la categoría de los derechos humanos cuya tutela resulta obligatoria. Ahora bien, para que pueda señalarse que existe una lesión al principio de progresividad y no regresividad, se requiere que exista un derecho fundamental que se*

Hoy, existen leyes disgregadas, que son de trabajo y que bien, podrían estar en un solo instrumento, con el fin de generar un conocimiento más efectivo para la ciudadanía en general. Ejemplo, de esta disgregación, ocurre con las 3 leyes del aguinaldo (nos.1835,1981 y 2412), las cuales bien podrían unirse en una sola y estar incorporada al nuevo instrumento que podría denominarse Ley de Trabajo en el sector público y privado, el cual se puede componer de materia sustantiva privada, pública y la procesal judicial y administrativa. Labor de unificación que podría recaer en el Colegio de Abogados y Abogadas, dentro de una comisión legislativa. Sería algo así, como la obra de 1841, realizada por el Lic. Carrillo Colina, que, en un solo compendio, vino a enmarcar la materia civil, penal y procesal, dentro de una mejor seguridad jurídica⁴⁸, para la ciudadanía.

Conclusiones

Como se puede apreciar, Costa Rica, tiene dentro del ámbito laboral, muchos retos por delante, de cara a la celebración del 200 aniversario de la Independencia, esto por cuanto su legislación en su núcleo duro, no ha sido modificada, desde hace casi 80 años, las modificaciones más importantes, han sido en la seguridad social en los años de 1980 y recientemente mediante ley no. 9343, llamada reforma procesal laboral, en los ámbitos de procedimientos y el colectivo.

hubiera reconocido y que el mismo sea limitado o restringido sin justificación razonable alguna...” (voto constitucional no. 11.088 del año 2013)

⁴⁸ Entendida esta como: “**la situación del individuo como sujeto activo y pasivo de relaciones sociales, que sabiendo o pudiendo saber cuáles son las normas jurídicas vigentes, tiene fundamentales expectativas de que ellas se cumplan. Ese valor jurídico pretende dar certeza contra las modificaciones del Derecho, procura evitar la incertidumbre del Derecho vigente, es decir, las modificaciones jurídicas arbitrarias, realizadas sin previo estudio y consulta. Puede ser considerada tanto en sentido subjetivo y objetivo, pero ambos están indisolublemente vinculados; en su sentido subjetivo es la convicción que tiene una persona de que la situación de que goza no será modificada por una acción contraria a los principios que rigen la vida social y en sentido objetivo se confunde con la existencia de un estado de organización social, de un orden social. En la mayoría de los ordenamientos jurídicos positivos existen normas que pretenden dar cumplimiento al valor de la seguridad jurídica; en el nuestro tenemos varias expresiones de ese principio tales como la presunción del conocimiento de la ley, el principio de la reserva o legalidad penal, el principio de irretroactividad de la ley, la cosa juzgada y la prescripción, entre otros**”. Voto constitucional, no. 00267 del año 2012.

Pero, en la parte sustantiva tanto de lo público como privado, mantiene la legislación de los años 40's del siglo pasado y como se refirió, hoy existen normas que van a contrapelo de la dignidad e igualdad humana e incluso de género, en vista por ejemplo y como se referenció, tanto el artículo 95, como el 148 del CT, referidos respectivamente a la licencia por maternidad y la celebración del día de la madre, hacen desatención de la licencia para el hombre y de la celebración del día del padre, que bien podrían ser regulados bajo ciertos parámetros, pero lo que no es concebible, es su omisión.

Amén, la misma conforme ha transcurrido el tiempo, ha quedado desistematizada, leyes por todo parte, criterios jurisprudenciales y administrativos, por otra, de allí, que se deba simplificar en un solo cuerpo jurídico, que bien podría denominarse: Ley de Trabajo en el sector público y privado y eliminando las diferencias/desigualdades, que hoy se han suscitado, entre uno y otro sector, producto de la historia.

Si bien, es necesario modernizar la misma, incluyendo institutos jurídicos que vengán a ser acordes con las nuevas realidades del presente siglo, ello no debe significar que se pierdan los principios fundamentales del derecho del trabajo, tanto del sector público, como privado, los cuales han sido viables para la gobernabilidad misma del país.

Valga el presente para fomentar una semilla que germine en pensamiento propositivo, no solo en el campo del derecho laboral, sino en las demás disciplinas jurídicas, con el afán de hacer cada vez, mas dable la coexistencia pacífica, de las presentes y futuras generaciones, dentro del continente americano.

Referencias bibliograficas

Libros

Brenes Córdoba, A. (2002). *Historia del Derecho*. Editorial Jurídica Continental. 1 edición. San José, Costa Rica. Pp. 248

Barahona Streber, O. (1996). *Memorias y opiniones: aspectos de la verdadera historia de la reforma social en Costa Rica y Guatemala; y del pasado, presente y futuro de la situación económica y fiscal de Costa Rica*. Editorama, 1 ed. San José, Costa Rica. Pp 388.

Bourdieu, P. (2001). *Poder, Derecho y Clases Sociales*, 2da edición. Editorial Desclée de Brouwer, S.A. 2000, pp. 232.

Bourdieu, P. Chamboredon, J. C. y Passeron, J.C. (2004). *El Oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Siglo XXI, editores. Impreso en Argentina. Traducción de Fernando Hugo Azcurra. Pp. 372.

Briones Briones, E. et Vargas E. (2013). *Manual Sobre Acoso Laboral*. Editorial Investigaciones Jurídicas. San José, Costa Rica. Pp. 174.

Briones Briones, E. (2013). *Reflexiones en torno al derecho laboral. En conmemoración del setenta aniversario del Código de Trabajo*. Editorial Isolma. San José, Costa Rica. Pp. 287

Briones Briones, E. (2016). *Hacia un Cambio de Paradigma del Sistema Sancionatorio Costarricense por Infraccionalidad Laboral* (versión electrónica). Editorial Master Lex. San José, Costa Rica. Pp. 529.

Briones Briones, E. (2017). *Manual Práctico Empresarial de Relaciones Laborales, con la Reforma Procesal Laboral*, Editorial ISOLMA, San José, Costa Rica. Pp.469.

Briones Briones, E. (2019). *Vademécum de actualización laboral. A dos años de la Reforma Procesal Laboral*. Editorial ISOLMA, San José, Costa Rica. Pp.225.

May Cantillano, H. (2020) *Sobre el derecho de huelga en Costa Rica*. Librería y Editorial Juricentro. Pp.143.

Revistas

Revista Ivstitia. (2009). *Fueros Laborales*. Briones Briones, E. No. 271-272, p.29-37.

Revista Ivstitia. (2009). *Las fronteras del derecho del trabajo. ¿Cuándo existe o no relación laboral?*. Briones Briones, E. No. 275-276, p.29-33.

Resoluciones nacionales

Sala Constitucional. Voto no.01975 de las 15:39 hrs, del 26 de abril del año 1994.

Sala Constitucional. Voto no.07515 de las 15:27 hrs, del 21 de diciembre del año 1994.

Sala Constitucional. Voto no.01894 de las 10:33 hrs, del 11 de marzo del año 1999.

Sala Constitucional. Voto no.0013.205 de las 15:13 hrs, del 27 de setiembre del año 2005.

Sala Constitucional. Voto no.06813 de las 1756 hrs, del 23 de abril del año 2008.

Sala Constitucional. Voto no.011558 de las 10:43 hrs, del 24 de julio del año 2009.

Sala Constitucional. Voto no.004575 de las 15:34 hrs, del 11 de enero del año 2011.

Sala Constitucional. Voto no.000267 de las 15:34 hrs, del 11 de enero del año 2012.

Sala Constitucional. Voto no.011.088 de las 15:30 hrs, del 21 de agosto del año 2013.

Sala Constitucional. Voto no.013737 de las 12:01 hrs, del 28 de agosto del año 2015.

Sala Constitucional. Voto no.018398 de las 9:05 hrs, del 20 de noviembre del año 2015.

Sala Constitucional. Voto no.015232 de las 9:20 hrs, del 16 de agosto del año 2019.

Directriz, decretos, leyes, reglamentos y pronunciamientos.

Código de Trabajo de Costa Rica. (versión electrónica) con la reforma de la ley no. 0343. Recuperado el día 19 de octubre del 2020, desde <http://admsjoarc19.ccss.sa.cr:82/rhumanos/normativa/C%C3%93DIGO%20DE%20TRABAJO.pdf>.

Código General del Estado de Costa Rica, emitido en 30 de julio de 1841. Comprende el decreto de bases, la materia civil, la penal, y la de procedimientos. Imprenta del Estado. Comandancia General de Costa Rica.

Constitución Política de Costa Rica, 1949 (versión electrónica). Recuperado el 25 de octubre del 2020, desde <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>.

Ley de 1887 que emite el Código Civil, No. 63 (versión electrónica). Recuperado el 18 de octubre de 2020, desde http://196.40.56.12/scij/scripts/TextoCompleto.dll?Texto&nNorma=15437&nVersion=16544&nTamañoLetra=10&strWebNormativa=http://www.pgr.go.cr/scij/&strODBC=DSN=SCIJ_NRM;UID=sa;PWD=scij;DATABASE=SCIJ_NRM;&strServidor=\\pgr04&strUnidad=D:&strJavaScript=NO.

Ley de la Jurisdicción Constitucional, no. 7135 (versión electrónica). Recuperada el 6 de diciembre del año 2020, desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=38533&nValor3=87797&strTipM=TC.

Ley N° 9797 del 2 de diciembre del 2019, que reformó íntegramente la ley N° 7771 del 29 de abril de 1998, "Ley General sobre el VIH SIDA".

Instrumentos internacionales

Declaración universal de los Derechos Humanos, 1948 (versión electrónica). Recuperada el 25 de octubre del 2020, desde http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970. TEXTO VIGENTE. Última reforma publicada 02-07-2019. Recuperada el 1 de enero del 2021, desde (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf).

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Recuperado el 24 de octubre del año 2020. Desde https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Otras fuentes

Diario Extra. Entrevista al historiador, Vladimir de la Cruz. Recuperado el día 18 de noviembre del año 2020. Desde <https://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/241355/fiesta-de-independencia-no-es-solo-desfiles>.

Periódico La República. Artículo de fecha 5 de mayo 2021. Desde <https://www.larepublica.net/noticia/la-regulacion-de-las-plataformas>