

**EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU ENSEÑANZA ACADÉMICA EN LA
PRODUCCIÓN CIENTÍFICA DE LA REVISTA DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**LABOR LAW AND ITS ACADEMIC TEACHING IN THE SCIENTIFIC
PRODUCTION OF THE JOURNAL OF LEGAL SCIENCES**

Dra. Anahí Fajardo Torres¹

¹ Abogada y Notaria Pública. Doctora en Derecho Laboral. Especialista en Resolución Alternativa de Conflictos y Mediadora certificada. Profesora de la Cátedra de Derecho del Trabajo. Docente Coordinadora del Proyecto ED-3427 Defensa Jurídica para la Persona Adulta Mayor y del Proyecto ED-3428 Casa de justicia Rodrigo Facio. Directora Área de Docencia. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica (UCR). Miembro de la junta directiva de la Asociación Costarricense del Derecho del Trabajo y Seguridad Social (ACDTSS). Miembro de la Comisión Bipartita de la Salud Ocupación de la Universidad de Costa Rica (CIBSO). Correo electrónico: anahi.fajardo@ucr.ac.cr.

Resumen: La enseñanza académica del Derecho Laboral en la Facultad de Derecho, se ha visto complementada con las publicaciones científicas de la Revista de Ciencias Jurídicas, De ahí, que con ocasión del aniversario de esta prestigiosa Revista, se presenta la oportunidad de hacer una reflexión sobre esa contribución y la realidad actual a partir de las reformas legales, así como su vigencia y relevancia como fuente de conocimiento, para lograr una mayor excelencia en los procesos de enseñanza aprendizaje del educando como futuro profesional en esta área. Se presenta también la posibilidad de revisar y actualizar algunos contenidos de los artículos a partir de lo contenido en la Reforma Procesal Laboral que vino a modernizar la legislación laboral, así como garantizar un acceso a la justicia más célere y expedito para resolver los conflictos en sede jurisdiccional.

Palabras clave: Derecho Laboral, Derecho Procesal Laboral, Contrato Laboral

Abstract: The academic teaching of Labor Law at the Facultad de Derecho has been complemented by the scientific publications of the Revista de Ciencias Jurídicas. Hence, on the occasion of the anniversary of this prestigious Journal, the opportunity is presented to reflect on that contribution and current reality based on legal reforms, as well as its validity and relevance as a source of knowledge, to achieve greater excellence in the teaching-learning processes of the student as a future professional in this area. The possibility of reviewing and updating some content of the articles is also presented based on what is contained in the Labor Procedural Reform that modernized labor legislation, as well as guaranteeing faster and more expeditious access to justice to resolve conflicts at legal jurisdiction.

Keywords: Labor Law, Labor Procedural Law, Work Contract

Índice:

Introducción. 1. La Doctrina Jurídica como fuente de la enseñanza del Derecho del Trabajo del Trabajo. 1.1. Contenido de la enseñanza del Derecho del Trabajo. 1.2. Contexto a partir de la Reforma Procesal Laboral. 1.3. Sobre las temáticas jurídicas seleccionadas a desarrollar en el artículo. 2. Sobre la Subordinación Jurídica y el Salario como Elemento Esencial del Contrato Individual de Trabajo. 3. Sobre el Despido en el Sector Público y Privado y la Protección de Fueros Especiales y Tutela del Debido Proceso en el Código de Trabajo. 4. Sobre los Riesgos del trabajo. 5. Sobre las Medidas Laborales durante El Coronavirus (Covid-19). 6. Sobre el Derecho Laboral Colectivo. Conclusiones. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

La enseñanza del Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica responde a una visión crítica del fenómeno socio jurídico, que permite potenciar la obtención del conocimiento. Desde hace mucho tiempo, la Revista de Ciencias Jurídicas representa un espacio de divulgación de la doctrina jurídica nacional, por lo que cuenta con numerosas publicaciones de referencia, que permiten una mayor comprensión de los asuntos jurídicos que operan en nuestro entorno.

En una gran cantidad de estas publicaciones participan y participaron destacados juristas nacionales y extranjeros, quienes, a través de sus análisis y reflexiones sobre temas legales, generaron debate y construyeron conocimiento. Algunos de los temas desarrollados trascienden la evolución del objeto de estudio y se mantienen vigentes hasta nuestros días, otros a causa de reformas legales se convierten en atemporales, referentes históricos que permiten mantener información de consulta en condición de antecedentes. De ahí que es común encontrar muchas de estas publicaciones en las bibliografías de consulta de los programas de cursos que conforman el plan de estudios de la carrera de bachillerato y licenciatura en Derecho.

La cátedra de Derecho del Trabajo de nuestra Facultad, imparte tres cursos de Derecho Laboral que abarcan el Derecho Laboral individual, el Derecho Procesal Laboral, la Seguridad Social y el Derecho laboral Colectivo.

En el desarrollo de este artículo, se realizarán algunas reflexiones y comentarios sobre las publicaciones más relevantes, su estado actual en relación con el ámbito legal vigente y el factor de notoriedad que haya impactado la enseñanza académica de las ciencias jurídicas y la actualización profesional.

1. LA DOCTRINA JURÍDICA COMO FUENTE DE LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para el desarrollo de este apartado, se procedió a la subdivisión en tres temas que son los siguientes; en primera instancia se exponen los temas que se imparten por la cátedra de Derecho Laboral Individual y Colectivo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, para la enseñanza del Derecho Laboral. Seguidamente se hará referencia en forma general al contenido de la Reforma Procesal Laboral como elemento determinante de modificaciones legales y por último se indicaran las áreas temáticas de los publicaciones seleccionadas para la elaboración de este artículo académico.

1.1 Contenido de la enseñanza del Derecho del Trabajo.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica (UCR) ofrece dentro de su plan de estudios tres cursos de Derecho del Trabajo, los cuales se encuentran ubicados en los dos últimos años de la carrera. El primero de ellos sobre el Derecho Individual de Trabajo que contempla lo privado y público, por lo que se estudian la evolución histórica del trabajo para llegar al trabajo por cuenta ajena, su objeto, su autonomía, así como las fuentes y los principios generales que rigen esta rama del Derecho. Se toma como punto de partida la teoría general de los contratos para llegar a los elementos esenciales que definen la relación laboral, como lo son la prestación personal del servicio, la remuneración o salario y la subordinación jurídica. También se analiza todo lo relativo al contrato individual de trabajo, los llamados contratos especiales de trabajo, la relación laboral del funcionario público. Las causas de suspensión y de terminación del contrato de trabajo. El segundo curso se enfoca en la seguridad social pero principalmente en el tema procesal laboral, sus principios, institutos jurídicos procesales, en las particularidades de los distintos procesos, y sus etapas.

El tercer y último curso se aboca al Derecho Colectivo de Trabajo y su visión triangular o teoría de la unidad indisociable que incluye los institutos de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

1.2 Contexto a partir de la Reforma Procesal Laboral.

La denominada Reforma Procesal Laboral mediante ley 9343², que entró en vigencia a partir del 25 de julio del 2017, representó cambios importantes, principalmente en el campo procesal, dado que se unificaron las normas que anteriormente estaban dispersas o eran inexistentes, además se incorporaron nuevos institutos jurídicos que en algunos casos ya se venían aplicando en la práctica legal.

Así las cosas, con la reforma se estructura el proceso ordinario en dos etapas, a saber una preliminar y otra complementaria. Se simplifican las instancias recursivas. Se implementa la vía sumarísima para procesos de violación de los fueros de protección especial, dentro de estos se amplía la tutela en cuanto a la protección por causa de cualquier forma de discriminación. Cabe destacar que con respecto a los funcionarios públicos se aborda el tema de la competencia por materia, lo cual había sido un tema debatido por largo tiempo, logrando establecer reglas claras sobre la jurisdicción competente de conocer y dirimir los posibles conflictos laborales.

Se fortalecen los métodos de resolución alterna de conflictos, no solo en el contexto judicial, sino también en sede administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), así como en centros privados debidamente autorizados, y se incorporan normas que regulan la conciliación y el arbitraje en los conflictos individuales de trabajo y se modifican las que regulan estos institutos en los conflictos colectivos de carácter económico social.

En caso de tener que accionar la vía jurisdiccional se procuran opciones de defensa pública y gratuita para garantizar el derecho de acceso a la justicia.

En materia de Derecho Laboral Colectivo, se establecen parámetros para el ejercicio de la huelga legal, en cuanto a su procedencia, declaratoria, y los mecanismos de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos para la constitución e integración tripartita de estos

² Asamblea Legislativa de Costa Rica, Ley 9343. Reforma Procesal Laboral.

tribunales específicos, así como la posibilidad de arbitraje obligatorio en aquellos casos en que no se puede recurrir a la huelga.

El procedimiento para ejercer el derecho de huelga también fue modificado por otra reciente reforma legal, mediante ley 9808, titulada “Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos” la cual entró a regir a partir del 27 de enero del año 2021.

1.3 Sobre las temáticas jurídicas seleccionadas a desarrollar en el artículo.

Una vez indicados los ejes temáticos que sirven como base de la enseñanza del Derecho del Trabajo, así como los aspectos generales de la reforma procesal laboral, se procedió a una tarea difícil en cuanto a seleccionar de más de setenta artículos científicos publicados en aproximadamente más de ciento sesenta y un números de la revista de Ciencias Jurídicas, los temas a desarrollar en este documento. Para ello se tomó en cuenta la incidencia y recurrencia en las distintas áreas temáticas y se seleccionaron los siguientes temas; elementos esenciales del contrato de trabajo, subordinación jurídica y salario, despido en el sector privado y público, así como el proceso judicial con ocasión de la violación de fueros especiales, riesgos del trabajo, medidas laborales durante el Coronavirus (Covid- 19) y temas de Derecho Laboral Colectivo.

2. SOBRE LA SUBORDINACIÓN JURÍDICA Y EL SALARIO COMO ELEMENTOS ESENCIAL DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En Costa Rica las relaciones laborales se rigen a través del contrato individual de trabajo, entendido este, como el acuerdo de voluntades para la realización de un trabajo entre un patrono y un trabajador, en forma subordinada y a cambio de un salario retribuido por la ejecución del mismo.

Nuestro Código de Trabajo, en su artículo 18, define el contrato de trabajo y a la vez en el párrafo segundo establece los elementos esenciales que determinan la relación laboral, al

indicarse lo siguiente; "... 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." Queda claro que, un primer elemento hace referencia al carácter personalísimo, intuitu personae, que tiene la realización de la prestación o servicio contratado. Un segundo elemento, se refiere a la existencia de una subordinación jurídica, la persona trabajadora debe de seguir y acatar las órdenes e instrucciones por parte de su patrono o empleador. Esta subordinación tiene varias manifestaciones que materializan el ámbito de su aplicación, estas son: el Poder de dirección que se refiere a la prestación de trabajo debe encontrarse dirigida hacia el cumplimiento de los fines del empleador y esto justifica que el mismo tenga la facultad para guiar la fuerza de trabajo hacia sus metas empresariales. El poder de mando que se utiliza para dirigir a la empresa. La autoridad del patrono es necesaria porque obliga al trabajador a ejercer su labor acorde a los objetivos de la empresa. El poder disciplinario que consiste en la facultad patronal de corregir al empleado con las respectivas sanciones, cuando este incumpla de manera injustificada las indicaciones o cláusulas contractuales y las obligaciones impuestas por la legislación laboral. En tercer lugar, el trabajo debe de ser remunerado, es decir, la persona trabajadora debe obtener una compensación por su trabajo, la cual puede ser calculada por unidad de tiempo, por tarea o a destajo.

El contrato laboral presenta características comunes con otros contratos dentro de la teoría general de los contratos y en concordancia con el Artículo 627 del Código Civil, el cual señala que para la validez de la obligación es esencialmente indispensable la identidad en la capacidad, objeto, causa y el artículo 1007 adiciona el elemento del consentimiento.

Con respecto a la capacidad, en nuestro ordenamiento se establece que la persona mayor de 15 años tiene capacidad de actuar, o sea, es apta para contratar laboralmente, según lo dispone el artículo 46 del Código de Trabajo y los artículos 85 y 86 del Código de la Niñez y Adolescencia (CNA).

Una vez expuestas las consideraciones anteriores, resulta procedente hacer mención de las publicaciones de la Revista de Ciencias Jurídicas seleccionadas, que desarrollan temas relacionadas al contrato de Trabajo.

Tal es el caso del destacado abogado laboralista Oscar Bejarano Coto³, que expuso en un artículo titulado “Los Poderes de la Empresa”, el fundamento de los derechos y obligaciones del contrato de trabajo, desde una perspectiva contractualista, en su carácter sintagmático por la reciprocidad existente entre derechos y obligaciones por parte de los sujetos del contrato de trabajo. El análisis del ámbito de cada uno de los poderes patronales desarrollados como lo son mando que conlleva el poder de dirección y el poder disciplinario se mantienen vigentes como marco general de referencia en la actualidad. Se destaca una reflexión final orientada a la flexibilización y la desregulación que podría impactar las relaciones laborales dando una mayor prevalencia a la autonomía de la voluntad en detrimento del carácter tuitivo que debe sustentar el contrato de trabajo.

El licenciado Bejarano⁴, desarrolla en otro artículo titulado “El concepto de la Empresa como patrono en Derecho Laboral”, otra vertiente relacionada con la figura del patrono y la responsabilidad por las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. En su desarrollo se denuncia una problemática ya resuelta en cuanto a el hecho de que la persona trabajadora no tuviese conocimiento certero de quien es su patrono. La jurisprudencia de la Sala Segunda ha desarrollado ampliamente el tema de los grupos de interés económico, a través de las similitudes que se presenten según el caso concreto, tales como conexiones en el nombre o denominación social, conexión de identidad en los representantes, identidad y conexión del domicilio social. En este sentido, este Alto Tribunal, ha señalado lo siguiente:

“En ese mismo fallo se explicó que todas las empresas integrantes del grupo de interés económico responden solidariamente por las obligaciones laborales de la corporación. Esta Sala en reiteradas ocasiones ha dicho que la figura de grupo de interés económico hace que pierda relevancia cuál es la persona jurídica que aparece formalmente como empleadora, a cuál establecimiento se presenta el trabajador diariamente a realizar sus funciones, o quién paga el salario, lo importante es la determinación de un interés económico común que une a las empresas y que se

³ Bejarano Coto, “Los Poderes del jefe la Empresa”.

⁴ Bejarano Coto, “El concepto de la empresa como patrono en derecho laboral. Apuntes en torno a un fallo de la Sala de Casación”.

concreta en la existencia de un fondo económico con capacidad suficiente para atender los reclamos formulados por los trabajadores. Estos grupos se caracterizan por los intereses en común de varias empresas que, formalmente, aparecen como sociedad distintas.”.⁵

Con relación al tema del salario, en otro artículo del licenciado Oscar Bejarano⁶ titulado “Salario y Productividad”, se analizó en el contexto de lo establecido por el artículo 71, inciso b) del Código de Trabajo, sobre la obligación que tiene la persona trabajadora de desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en relación directa con el deber de diligencia y la productividad. Para ello se analizan dos formas de pago salarial relacionadas con el rendimiento de la persona trabajadora, a saber; el sistema de remuneración por unidad de tiempo, que se mide con controles generales dentro de un tiempo determinado y el sistema de remuneración por rendimiento, que mide el trabajo producido, que presenta en nuestro país la alternativa del reconocimiento salarial por destajo, pieza o por tarea. Siendo este último, el que se expone con mayor atención por considerarse que estos conducen a diversos métodos científicos que miden el trabajo, lo que puede despersonalizar y llevar a una concepción materialista del trabajo. El licenciado Bejarano hace referencia a diversos métodos científicos para medir el rendimiento, tales como el Taylorismo, el sistema de Grant por tarea, el sistema de Merrick, el sistema de Halsey, el sistema de Bedaux, en el contexto del fenómeno macroeconómico y el rendimiento laboral dirigido a mejorar la competitividad de las exportaciones. En este contexto a mayor productividad, menor posibilidad de salarios competitivos y menor tasa de empleo.

En mi consideración, se mantiene vigente lo expuesto por el licenciado Bejarano con algunas variantes, por cuanto la inserción de nuevas tecnologías, los cambios en la producción, el fortalecimiento de empresas transnacionales, aunque conllevan a una mayor productividad, deben estar equilibradas para no producir condiciones de precariedad en el trabajo. De ahí la importancia de buscar un equilibrio para contrarrestar la brecha entre pobreza y trabajo decente, para garantizar una mayor calidad de vida.

⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Costa Rica, Resolución 780-2009.

⁶ Bejarano Coto, “Salario y productividad”.

Por su parte el destacado jurista Bernardo Van Der Laat Echeverría⁷, publicó un artículo sobre el salario en especie, en el cual analiza aspectos relacionados a su reconocimiento y las modalidades de disfrute del mismo.

Esta modalidad salarial, se define en el numeral 166 de nuestro código de Trabajo, como “... únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato [...]” De manera que no es en dinero metálico, más bien, este tipo de salario conlleva una forma mixta, en dinero y especie, tiene un carácter excepcional y no se puede pagar sólo en especie, ni para completar el salario mínimo, por lo que se reconoce en adición al mismo.

Como lo señala el propio profesor Van Der Laat, pese a que el numeral 164 del código de Trabajo permite un sistema mixto de pago, en dinero y especie, lo que no es viable es que una porción del salario mínimo se complete con salario en especie.

3. SOBRE EL DESPIDO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y LA PROTECCIÓN DE FUEROS ESPECIALES Y TUTELA DEL DEBIDO PROCESO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.

El Derecho del Trabajo busca proteger la permanencia en las relaciones laborales, buscando garantizar que las personas logren satisfacer sus necesidades básicas y disfruten de una buena calidad de vida. Por esa razón, nuestra legislación laboral establece que la libertad de despido no es irrestricta y deben seguirse los debidos procesos según el caso concreto.

El doctor Raúl Marín Zamora⁸ en un artículo titulado “La Estabilidad Laboral en Costa Rica, Realidad del Mito y Mito de la Realidad.” analizó en forma muy crítica el tema de la estabilidad laboral en el sector público en forma amplia y de manera más concreta en el sector privado. Hoy día, el panorama es muy distinto, con la reforma procesal laboral se consolidó el ámbito de protección de los llamados fueros especiales y tutela del debido proceso que se encuentran regulados a partir del artículo 540 del Código de Trabajo, que

⁷ Van Der Laat Echeverría, “El salario en especie. Especial referencia a la legislación y Jurisprudencia de Costa Rica”.

⁸ Marín Zamora, “La estabilidad laboral en Costa Rica realidad del mito y mito de la realidad”.

establece una vía sumarísima ante despidos ilegales o injustificados tutelando el debido proceso previo al despido de personas que gocen de un fuero especial, o sean objeto de discriminación.

Con ello, se habilitaron dos alternativas, en primer lugar los fueros de protección o tutela del debido proceso, señalados por el mismo artículo que se encuentran en una condición especial, es decir, mujeres embarazadas, trabajadores que han denunciado ser víctimas de acoso sexual, colaboradores menores de edad, trabajadores en huelga, dirigentes sindicales, empleados públicos con derecho al debido proceso previo al despido y cualquier otro colaborador que goce de un procedimiento especial para ser despedido del puesto de trabajo. En segundo lugar, tenemos la aplicación del proceso sumario en tutela de actos discriminatorios, según lo establecido en el artículo 404 del Código de Trabajo, que contiene trece supuestos concretos en los que se puede presentar dicha discriminación: edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical y situación económica y adicionalmente, deja abierta la posibilidad de incluir cualquier situación no contemplada.

Al respecto el licenciado José Andrés Ureña Chaves⁹ en una publicación reciente del año 2021, expone algunas reflexiones sobre la aplicación del proceso sumario, en la práctica jurisdiccional, enfatizando en la obligatoriedad de una pronta tramitación por parte de los funcionarios judiciales bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad disciplinaria. Según las pretensiones del caso concreto se determina si es competente la vía ordinaria o la vía sumarísima.

En lo que respecta al proceso sumario es importante indicar que se puede recurrir a esta vía para impugnar un despido o ante la aplicación de una medida o sanción disciplinario aplicado por parte del empleador en forma arbitraria a una persona trabajadora protegida por los fueros de protección.

Dentro de esta temática se encuentra un artículo del ilustrado jurista Carlos Carro¹⁰, titulado “Embargo de Salario y Despido del Empleado Bancario”, quien advierte que en principio el

⁹ Ureña Chaves, “Proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso en el Código de Trabajo”.

¹⁰ Carro Zúñiga, “Embargo de salario y despido del empleado bancario”.

embargo del salario no es causal de despido. Por lo que, al tratarse de una persona trabajadora que labora en una entidad financiera, en un banco, un cajero o bien que por las funciones de su trabajo debe manejar dinero, se podría configurar como una pérdida de confianza. Lo anterior con el objeto de garantizar un debido proceso, que debe estar regulado en forma expresa. Resulta necesario destacar que a partir de la reciente reforma procesal laboral, según lo preceptuado en el artículo 35 del código de Trabajo, se estableció la obligación del patrono en caso de despido con justa causa de detallar en la carta de despido los motivos que lo fundamenten.

4. SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO.

En el año de 1982 mediante Ley N° 6727 se reformó el código de Trabajo y en el título IV, artículo 193¹¹ se declaró de interés público, obligatorio, forzosa¹² y universal la protección de las personas trabajadoras, esto aplica para todas las actividades laborales y se materializa a través de un seguro obligatorio cubierto por el patrono y administrado por el Instituto Nacional de Seguros. (INS)

Los antecedentes a esta regulación son abordados en un artículo del licenciado Gastón Guardia Uribe¹³, publicación que data del año 1971, titulado “Mutación de la responsabilidad en materia de infortunios laborales y comentarios relativos al posible traspaso de la gestión de los riesgos profesionales a la CCSS”. La misma aborda los antecedentes de la protección legal de las personas trabajadoras con ocasión del trabajo, que en sus inicios se regulaba por el derecho común, con normativa procedente de las ramas del derecho civil, comercial o penal. Para el año de 1925 se emite una ley que regula esta materia denominada Ley sobre la reparación por accidentes del trabajo, número 53 del 31 de enero de 1925, con la cual se crea el seguro contra los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades, bajo la administración del llamado Banco Nacional de Seguros, creado

¹¹ Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, Código de Trabajo.

¹² Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

¹³ Guardia Uribe, “Mutación de la responsabilidad en materia de infortunios laborales y comentarios relativos al posible traspaso de la gestión de los riesgos profesionales a la Caja Costarricense del Seguro Social”.

mediante ley N°12 del 30 de octubre de 1924, que luego se convierte en el Instituto Nacional de Seguros a través del Decreto del 21 de mayo de 1948, ente encargado por ley para administrar todo lo concerniente a esta materia. Siendo este el primer seguro que se crea y no es sino hasta el año 1941 mediante ley N°17 que se crea la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS).

De esta forma es que Guardia Uribe proponía que la CCSS se hiciera cargo de la gestión de los riesgos del trabajo, a través de un decreto ejecutivo, atendiendo a una visión de la época, fundamentada en el hecho de que esta cobertura se brinda a través de un seguro relacionado a la salud y no asuntos comerciales o civiles, así como el hecho de que en aquel momento, su organización era débil, no contaba con hospitales propios, ni con servicios de inspección.

Aunado a ello el Instituto Nacional de Seguros (INS), durante muchos años administró bajo un monopolio los distintos seguros, pero a partir del año 2008, mediante la ley Reguladora del Mercado del Seguros se liberalizó al mercado para la gestión por parte de operadores privados, salvo en materia de riesgos del trabajo. Hoy en día, se mantiene la administración de los seguros de riesgos del trabajo en forma exclusiva por parte de esta institución.

En relación a la atención médica, esta se brindaba en hospitales privados o de la CCSS, sin embargo en diciembre del año 2013 se inauguró un centro médico propio, llamado Hospital del Trauma, para atender a personas trabajadoras que hayan sufrido algún riesgo del trabajo o de tránsito.

En nuestro criterio, el planteamiento del licenciado Guardia no resulta del todo descabellado por cuanto en la actualidad se siguen presentando problemas de competencia para la admisión de los casos, por lo que en algunas ocasiones las personas trabajadoras que han sufrido un riesgo del trabajo no son atendidas y aceptadas por ninguna institución, violentándose el derecho a la salud al no brindarse en forma oportuna la atención y el tratamiento médico que se requiera.

Esta obligación de atender a los trabajadores que así lo ameriten ha sido abordada por la jurisprudencia constitucional, en cuanto a la obligación de ambas instituciones de definir

criterios objetivos que permitan delimitar el ámbito de protección de cada seguro, lo cual no debe afectar de ninguna forma al trabajador que demande la atención médica.

Sobre este tema, el licenciado Abel Castro Hidalgo¹⁴ en su artículo “Principios Básicos en el Campo de los Riesgos Profesionales”, del año 1973, expuso temas doctrinarios fundamentales, como es la teoría de la responsabilidad contractual, así como la teoría de riesgo social. Además realizó un análisis de la normativa vigente en aquel momento, sobre los riesgos profesionales y su reparación, lo cual a la fecha ha cambiado por reforma legal.

Se destaca el hecho de que según lo señalado por el licenciado Castro, parte de las ideas desarrolladas sirvieron como insumo para la realización de una nota dirigida a la Asamblea Legislativa sobre el proyecto de Ley para reformar el Capítulo de Riesgos Profesionales del Código de Trabajo. Esta reforma se hizo efectiva mediante Ley N.º 13466 de fecha veinticuatro de marzo del año mil novecientos ochenta y dos.

5. SOBRE LAS MEDIDAS LABORALES DURANTE EL CORONAVIRUS (COVID-19)

El Coronavirus condujo a los países a un escenario nuevo dentro del cual Costa Rica no fue la excepción. En el ámbito de las relaciones laborales, se tomaron medidas para frenar el crecimiento del desempleo y la pobreza, motivo por el cual varios países procedieron a autorizar suspensiones colectivas de trabajo, reducciones de jornada laboral, entre otras. Uno de los aspectos más controvertidos se suscitó en cuanto a la valoración de la procedencia o no del Coronavirus como riesgo de trabajo. En la revista de Ciencias Jurídicas se presentaron publicaciones procedentes de autores de diferentes países como es el caso de Honduras, Panamá, Colombia, Perú y España y por supuesto la experiencia en Costa Rica, desarrollada por el Doctor Eric Briones Briones.

La Pandemia del Coronavirus, y la enfermedad causada por el mismo llamada COVID 19, no solo significó una crisis de salud, dado que los sistemas de salud se vieron

¹⁴ Castro Hidalgo, “Principios Básicos en el Campo de los Riesgos Profesionales”.

colapsados, sino que impactó otras áreas como la económica y consecuentemente el mundo del trabajo. Esta situación motivo que se tomaran diferentes medidas laborales de carácter temporal, tales como reducciones de jornada y suspensiones del contrato de trabajo. También otras más permanentes, al verse algunas empresas obligadas a proceder al cierre del negocio por cambios en la demanda de bienes y servicios, lo que en algunos casos obligó a realizar despidos de personal.

En términos generales, muchos países se vieron obligados a tomaron medidas similares orientadas a proteger la salud de las personas trabajadoras, sin embargo los impactos del Covid-19, en el mercado laboral y consecuentemente en el tema del empleo, causaron altas tasas de desempleo, una mayor pobreza e incluso la afectación de algunos empresarios que se vieron obligados a cerrar sus negocios. Aunado a ello, también tuvo otras repercusiones no tan negativas, como es el caso de un desarrollo acelerado en la utilización de las tecnologías de punta para la realización del trabajo. En este sentido, por ejemplo el fortalecimiento del teletrabajo implicó en algunos casos ciertas condiciones más favorables para ambas partes de la relación laboral. En el caso de algunas personas trabajadoras implicó por ejemplo disminución de costos y tiempo de traslado, flexibilidad en el cumplimiento de la jornada laboral. Para algunos empleadores significó una reducción de gastos y costos por la baja utilización de las instalaciones donde se realizaban las mismas labores en forma presencial.

En el caso de Costa Rica, el Doctor Eric Briones Briones¹⁵, realiza una sistematización de las principales medidas que se aplicaron con el fin de reducir las posibilidades de que se disparan altas tasas de desempleo. El primero fenómeno que se dio, fue la posibilidad de suspender contratos de trabajo, posibilidad contemplada en los numerales 74 y siguientes del Código de Trabajo, lo cual se completó con la emisión de un decreto n.º 42248-MTSS para agilizar el trámite ante el Ministerio de trabajo y Seguridad Social. También se permitió la reducción de jornada, lo cual debía contar con autorización de dicho Ministerio, por parte del gobierno se brindó ayuda económica a personas afectadas por la pandemia, a través del llamado Bono Proteger.

¹⁵ Briones Briones, “La experiencia laboral costarricense, para contrarrestar los efectos del coronavirus (covid-19)”.

En el caso de otros países se publicó en la Revista de Ciencias Jurídicas, la recopilación de las medidas laborales aplicadas en Honduras, por parte de la abogada Claudette María Sierra Huevo, en Panamá por el abogado Rórix Javier Núñez Morales, en Colombia por los autores Juan Pablo López Moreno, Juliana Monrad e Iván Jiménez Uribe, en Perú, por el abogado Paul Cavalie Cabrera y en España por el abogado Antonio Solesio Jofre de Villegas. De lo expuesto por estos autores, se evidencia que en tiempos de Covid las medidas laborales, versaron sobre algunos aspectos comunes, como lo fue la posibilidad de suspender los contratos de trabajo, reducción de jornada laboral, apoyo solidario de carácter económico para los desempleados, fortalecimiento del teletrabajo, así como mayor utilización de tecnología más avanzadas y en algunos países como el caso de Costa Rica, reconocimiento del COVID como un riesgo del trabajo.

6. SOBRE EL DERECHO LABORAL COLECTIVO.

El derecho laboral colectivo se basa en la teoría triangular la cual se fundamenta en tres institutos, la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de Huelga.

El ejercicio de la libertad sindical se encuentra regulada en el artículo 60 de la Constitución: “Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.”¹⁶

Al respecto señala Bernardo Van Der Laet, que la libertad sindical es “...un bien jurídico complejo que comprende aspectos individuales y colectivos y derechos diversos, lo que hace que su protección enfrente problemas pues, al ser amplio el ámbito por proteger, es difícil su cobertura.”¹⁷

A su vez, las convenciones colectivas, se definen según el artículo 54 del Código de Trabajo como aquella “que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las

¹⁶ Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, Código de Trabajo; Van Der Laet Echeverría, “La prevención de las prácticas antisindicales. Especial referencia a la legislación de Centroamérica y Panamá”.

¹⁷ Van Der Laet Echeverría, “La prevención de las prácticas antisindicales. Especial referencia a la legislación de Centroamérica y Panamá”.

condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este.” Además de conformidad con el artículo 62 Constitucional, “Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.”

Dentro de lo fines de la Reforma Procesal Laboral, se buscó fortalecer la atención de los conflictos colectivos de trabajo, propios del Derecho Laboral Colectivo. De ahí que, regular la procedencia de la huelga legal resultó de mucha importancia, de ahí que unos años después se realizó una nueva regulación mediante la ley 9808, denominada “Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos” que rige desde enero del año 2021, mediante la cual se establecen los tipos de huelga, se establecen nueve tipos de servicios esenciales en los cuales es prohibida la huelga, se adicionan los requisitos de declaratoria de huelga legal, así como un procedimiento más expedito para la calificación de la huelga, entre otros aspectos.

Al respecto el destacado maestro Mario Blanco Vado¹⁸, en su artículo “El Sindicato como titular del Derecho de Huelga”, realiza un análisis exhaustivo sobre este tema y determina que no se puede excluir la coalición temporal de trabajadores, pues ambos podrían representar válidamente el interés colectivo una vez que se determine la abstención de prestar el servicio. Este análisis con la reforma procesal laboral ya fue modificado, estableciéndose que el derecho de huelga es un derecho de las personas trabajadoras de acuerdo con el artículo 61 Constitucional, así como por los convenios 98 y 29 de la Organización Internacional de Trabajo, de manera que se aclaró que esa titularidad corresponde tanto al sindicato como a la coalición temporal de trabajadores según lo indicado en el numeral 372 del Código de Trabajo.

Por su parte el doctor Bernardo Van Der Laat Echeverría¹⁹ en su artículo “Límites al Derecho de Huelga en Costa Rica Actualidad y perspectivas” señala que no obstante el derecho de huelga se encontraba reconocido, existían limitaciones para su ejercicio haciendo nugatorio el mismo. Lo anterior en razón de que la redacción que mantenía el numeral 369 de Código de Trabajo limitaba la huelga en los servicios públicos de manera

¹⁸ Blanco Vado, “El Sindicato como titular del Derecho de Huelga”; Van Der Laat Echeverría, “Límites al derecho de huelga en Costa Rica actualidad y perspectivas”.

¹⁹ Van Der Laat Echeverría, “Límites al derecho de huelga en Costa Rica actualidad y perspectivas”.

muy imprecisa, lo cual fue subsanado con la reforma mediante la citada ley 9808 del 21 de enero del año 2020, a través del cual se define lo que se debe entender por servicios públicos esenciales y se enumeran cuáles son estos servicios en los cuales se prohíbe absolutamente la huelga. Además se adiciona un artículo 376 bis en cuyo texto se establece que los conflictos laborales en los que intervengan personas propias de un servicio público esencial, una vez agotada la conciliación se debe recurrir a la vía judicial o al arbitraje.

Este mismo autor realiza un estudio más profundo del tema del conflicto colectivo de carácter económico social y la conciliación, en sus artículos titulados, “El Llamado” Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social” a la luz de la Jurisprudencia”²⁰ y “Las Diligencias de la Conciliación en los Conflictos Colectivos de carácter económico social y la Jurisprudencia”²¹, evidenciándose en aquel momento diversas posiciones jurisprudenciales con respecto a los requisitos de validez del pliego de peticiones, hoy en día modificado por la reforma procesal laboral a partir del numeral 618, en el cual se incorpora una mayor protección para que los delegados procedan a plantear el conflicto mediante la entrega del pliego de peticiones. Esta entrega puede darse en la vía jurisdiccional, o bien ante el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo o ante un órgano conciliador debidamente autorizado, según su libre elección. A partir de este momento, no se pueden tomar represalias por ninguna de las partes participantes, ni incurrir en conductas tendientes a obstaculizar bajo pena de constituirse en una infracción punible con multa.

Dentro del tema de la conciliación judicial, destaca lo escrito por el Doctor Edgar Gilberto Alfaro Muñoz²², en su artículo “Estudio sobre el Arreglo Directo y la Conciliación Judicial”, quien realizó un análisis profundo sobre la conciliación judicial, en forma crítica señala los errores y vacíos que en aquel momento se presentaban convirtiendo este procedimiento en una vía inagotable para los trabajadores y denotando una crisis del sistema jurídico de solución de conflictos colectivos de trabajo.

²⁰ Van Der Laat Echeverría, “El llamado ‘conflicto colectivo de carácter económico social’ a la luz de la jurisprudencia”.

²¹ Van Der Laat Echeverría, “Las diligencias de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social y la jurisprudencia”.

²² Alfaro Muñoz, “Estudio sobre el Arreglo Directo y la Conciliación Judicial”.

En esta línea de solución de los conflictos colectivos, un instituto abordado en los contenidos de estas publicaciones es el arbitraje, que actualmente se puede realizar cuando en el proceso de conciliación no se llega a ningún arreglo. Por su carácter facultativo, depende de la existencia de un compromiso arbitral, de manera que si no existe los trabajadores tendrán un plazo de veinte días para realizar la huelga, según lo establecido en el artículo 634 del Código de Trabajo.

A partir de la reforma procesal laboral, la ejecución del arbitraje, por acuerdo de las partes, puede realizarse en la vía judicial en cuyo caso se realizará en el mismo expediente de la conciliación, así como mediante la constitución de un órgano arbitral ante el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o bien en un centro de arbitraje privado autorizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sobre este tema destaca una publicación del licenciado Ricardo Vargas Hidalgo²³, quien desarrolla el tema del arbitraje privado, en un artículo que se titula, “El Arbitraje Privado en las Convenciones Colectivas de Trabajo”, en su contenido se realizan varias propuestas orientadas a propiciar una cláusula en la Convenciones colectivas, que obligue a resolver las diferencias que se presenten ante un Tribunal Arbitral. De acuerdo a lo expuesto anteriormente, hoy en día la existencia de la cláusula arbitral cumple en términos generales por lo propuesto por el licenciado Vargas Hidalgo.

De las numerosas publicaciones que se realizaron en la revista de Ciencias Jurídicas sobre el tema de la Huelga, se encuentran dos publicaciones del profesor Abel Castro Hidalgo²⁴, tituladas “El Proceso Colectivo Constitutivo de Trabajo en la Legislación Costarricense” y “La Conciliación en los Conflictos Económico -Sociales y la Huelga en la Legislación Centroamericana”. En el primero de ellos realiza una exposición doctrinal de la definición de conflicto colectivo que aún se mantiene vigente. También se refiere a la conciliación y el arbitraje, estos últimos dos temas aportan una visión histórica de ambos institutos, dada que en la actualidad han sido objeto de reformas. Lo mismo sucede con el segundo artículo que hace referencia a los ordenamientos jurídico laborales con respecto a la Huelga en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Panamá. Se une a esta visión de derecho

²³ Vargas Hidalgo, “El arbitraje privado en las convenciones colectivas de trabajo”.

²⁴ Castro Hidalgo, “El proceso colectivo constitutivo de trabajo en la legislación costarricense”.

comparado una publicación del profesor de la Universidad de Burdeos Jean-Claude Javillier²⁵ con ocasión de un congreso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social realizado en nuestro país en el año 1982, titulado “La Huelga en el Sector Público. Reflexiones a partir del Derecho Comparado”, en el expone un valioso análisis jurídico-sociológico comparativo de la huelga en el sector público, iniciando con la exposición de los debates fundamentales para luego analizar situaciones relativas a la tolerancia de la huelga, aludiendo diferentes soluciones legales desde una percepción de diferentes realidades que se presentaban en países como Francia, Estados Unidos, Reino Unido e Inglaterra. Concluyendo que la tendencia observada más frecuente fue una “oscilación entre la prohibición y la tolerancia, y entre la prohibición y el reconocimiento de la huelga”²⁶.

CONCLUSIONES

El acceso al conocimiento jurídico y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como la actualización profesional, deben ser un pilar de todo proceso académico. La permanencia y calidad de las publicaciones periódicas contribuyen a estos objetivos.

Pese a que muchas de las publicaciones realizadas en los más de ciento sesenta y un números publicados, en su momento fueron de un aporte trascendental en la actualidad, debido a las reformas legales, esos aportes académicos no cumplen esa misma función, pero no por ello dejan de constituirse en publicaciones con un alto contenido de valor histórico.

Los autores de muchas de las publicaciones fueron y siguen siendo distinguidos juristas. Algunos de ellos son referentes del Derecho del Trabajo a nivel nacional e internacional, por lo que sus obras siguen siendo consultados al considerarse un valioso aporte al desarrollo de la doctrina y la jurisprudencia como fuentes del Derecho. Asimismo, varias de las publicaciones abordan temas que deben ser de dominio y conocimiento de los

²⁵ Jean-Claude, “La huelga en el sector público: reflexiones a partir del derecho comparado”.

²⁶ Jean-Claude.

estudiantes de la carrera de Derecho, por lo que se convierten en material de apoyo de consulta obligatoria para una mejor comprensión de los temas en estudio.

Durante los primeros años de existencia, la revista de Ciencias Jurídicas, como iniciativa del Colegio de Abogados y la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, jugó un papel esencial para la comunidad jurídica nacional, por un lado, al ofrecer un espacio de publicación y por otro, al publicitar el conocimiento producto del estudio de juristas preocupados por los fenómenos legales y su impacto en el ejercicio de la justicia.

En lo expuesto en este documento, se logró incluir y reflejar los cambios legales contenidos por la reforma procesal laboral relacionados con diversos tópicos, como es el caso del proceso laboral, incluido el ordinario, el proceso sumario, las instancias recursivas que fueron simplificadas y lo atinente al derecho colectivo de trabajo.

De los artículos estudiados, se reflejaron cambios muy significativos sobre todo en el tema procesal, por cuanto con la Reforma se introducen importantes modificaciones en cuanto a procesos especiales para tramitar la materia de seguridad social y de protección de fueros especiales, también cambios en el proceso ordinario laboral.

Además, se presenta una actualización muy completa de la huelga y su ejercicio, titularidad del derecho, porcentaje requerido y la forma de contabilizarlo, los requisitos, tipos de huelga. La conciliación, pliego de peticiones y el arbitraje. También, la prohibición de la huelga en los servicios públicos y la definición de estos, incluyendo su condición de esenciales. Igualmente sobre la declaratoria de ilegalidad y la posibilidad de despidos sin responsabilidad patronal en estos casos.

Finalmente, concluir que el contenido académico de los artículos en determinados temas, propició espacios de discusión y sustentó proyectos de reformas legales, necesarias para mejorar el ordenamiento jurídico que sostiene un Estado Social de Derecho.

BIBLIOGRAFÍA

Alfaro Muñoz, Edgar Gilberto. “Estudio sobre el Arreglo Directo y la Conciliación Judicial”.
Revista de Ciencias Jurídicas N.º 48, San José, Costa Rica, 1982.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. Ley 9343. Reforma Procesal Laboral. (2016).

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Código de Trabajo (1943).

Bejarano Coto, Oscar. “El concepto de la empresa como patrono en derecho laboral. Apuntes en
torno a un fallo de la Sala de Casación”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º 11*, 1968.

———. “Los Poderes del jefe la Empresa”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º 67*, San José,
Costa Rica, 1990.

———. “Salario y productividad”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º 71.*, San José, Costa Rica,
1992.

Blanco Vado, Mario H. “El Sindicato como titular del Derecho de Huelga”. *Revista de Ciencias
Jurídicas N.º 69*, San José, Costa Rica, 1991.

Briones Briones, Eric. “La experiencia laboral costarricense, para contrarrestar los efectos del
coronavirus (covid-19)”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º 154*, San José, Costa Rica,
2021.

Carro Zúñiga, Carlos. “Embargo de salario y despido del empleado bancario”. *Revista de
Ciencias Jurídicas N.º 10*, San José, Costa Rica, 1967.

Castro Hidalgo, Abel. “El proceso colectivo constitutivo de trabajo en la legislación
costarricense”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º 32*, San José, Costa Rica, 1977.

———. “Principios Básicos en el Campo de los Riesgos Profesionales”. *Revista Judicial N.º34*, San José, Costa Rica, 1978.

Guardia Uribe, Gastón. “Mutación de la responsabilidad en materia de infortunios laborales y comentarios relativos al posible traspaso de la gestión de los riesgos profesionales a la Caja Costarricense del Seguro Social”. *Revista Judicial N.º18*, San José, Costa Rica, 1971.

Jean-Claude, Javillier. “La huelga en el sector público: reflexiones a partir del derecho comparado”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º50*, San José, Costa Rica, 1984.

Laat Echeverría, Bernardo Van Der. “El llamado ‘conflicto colectivo de carácter económico social’ a la luz de la jurisprudencia”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º47*, San José, Costa Rica, 1984.

———. “El salario en especie. Especial referencia a la legislación y Jurisprudencia de Costa Rica”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º58*, San José, Costa Rica, 1987.

———. “La prevención de las prácticas antisindicales. Especial referencia a la legislación de Centroamérica y Panamá”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º 57*, 1987.

———. “Límites al derecho de huelga en Costa Rica actualidad y perspectivas”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º47*, San José, Costa Rica, 1982.

Laat Echeverría, Bernardo Van Der. “Las diligencias de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social y la jurisprudencia”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º52*, San José, Costa Rica, 1984.

Marín Zamora, Raúl. “La estabilidad laboral en Costa Rica realidad del mito y mito de la realidad”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º47*, San José, Costa Rica, 1982.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Costa Rica. Resolución 780-2009 (el 19 de agosto de 2009).

Ureña Chaves, José Andrés. “Proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso en el Código de Trabajo”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º 159*, San José, Costa Rica, 2022.

Vargas Hidalgo, Ricardo. “El arbitraje privado en las convenciones colectivas de trabajo”. *Revista de Ciencias Jurídicas N.º 52*, San José, Costa Rica, 1984.