

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

Carrera Derecho

Tesis para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS
PERSONAS EN COSTA RICA, EN EL CONTEXTO DE LA
PANDEMIA GENERADA POR EL COVID-19**

Carlos Cubero Hurtado

Julio, 2022

Tabla de contenidos

Tabla de contenidos.....	2
Índice de ilustraciones y cuadros.....	4
1. Tablas.....	4
Resumen.....	5
Introducción.....	7
Planteamiento del Problema.....	9
Antecedentes del Problema.....	9
Definición del problema.....	12
Justificación del tema.....	15
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos.....	17
Alcances.....	18
Limitaciones.....	18
Marco Metodológico.....	19
1. Tipo de investigación:.....	19
2. Sujetos y fuentes de Información.....	20
Las fuentes de información son todas aquellas que contienen diversos tipos de documentación útil para sustentar la investigación.....	20
2.1. Fuentes de primera mano.....	20
2.2. Fuentes de segunda mano.....	20
Capítulo 1: Derecho Laboral.....	21
1. Antecedentes.....	21
1.1. Primeros pasos del Derecho Laboral en Costa Rica.....	21
1.2. Derecho al trabajo.....	23
1.3. Principios del Derecho Laboral.....	25
2. Regulaciones laborales vigentes en Costa Rica en tiempo de pandemia.....	29
2.1. Normativa que surge a raíz de la emergencia.....	29
▪ Declaratoria de estado de emergencia nacional.....	33
▪ Suspensión de contratos de trabajo.....	35
▪ Reducción de jornadas laborales.....	37
▪ Medidas temporales de protección ante la suspensión y reducción de jornada laboral.....	42

▪ Políticas de Prevención Sanitaria	45
Capítulo 2: Covid-2019 y su afectación en el ámbito laboral	50
1. Covid-2019 y su impacto sobre el mercado laboral costarricense	53
2. Vulneración de los derechos trabajadores	55
▪ Pérdida de horas de trabajo.....	55
▪ Afectación por reducción de jornada laboral y suspensión de contratos de trabajo	60
▪ Informalidad laboral.....	67
▪ Desvirtualización de las vacaciones	71
▪ Acoso laboral.....	75
3. Modalidades de trabajo en tiempos de pandemia.....	81
▪ Modalidad de trabajo presencial	82
▪ Modalidad de trabajo virtual (Teletrabajo)	83
▪ Modalidad de trabajo híbrido	94
4. Derecho a la Desconexión Digital	96
▪ Derecho a la desconexión y pago de horas extras.....	98
▪ Desconexión digital en el mundo.....	99
Capítulo 3: Vacunación obligatoria del Covid-19	103
1. Marco normativo del Ministerio de Salud	103
2. Declaración de obligatoriedad de la vacuna para toda la población.....	108
2.1. Casos que exceptúan la obligatoriedad de la vacuna	111
2.2. Salud en el trabajo y sus regulaciones	113
2.1. Criterio jurisprudencial sobre la obligatoriedad de la vacuna frente a otros Derechos Constitucionales.....	117
2.2. Reforma al artículo 71 del Código de Trabajo (Obligación de someterse a exámenes antes y durante la relación laboral).....	123
Conclusiones	126
Recomendaciones.....	137
Bibliografía	139
Material Complementario	146

Índice de ilustraciones y cuadros

1. Tablas

Garantías del Piso de Protección Social en Costa Rica.....	46
Comparación de tasas de desempleo entre 2019 y 2020.....	53
Comparación de tasas de desempleo por sexo	54
Solicitudes de suspensión del contrato de trabajo.....	62
Solicitudes de suspensión de contrato de trabajo por provincia	63
Solicitudes de suspensión de contrato de trabajo por actividad comercial y cantidad de personas afectadas.....	63
Solicitudes de reducción de la jornada laboral.....	64
Personas afectadas por la reducción de jornada por provincia	64

Resumen

Esta investigación contempla un análisis de la vulneración de los derechos laborales de las personas trabajadoras en Costa Rica, en el contexto de la pandemia generada por el Covid-19 y para su desarrollo se contemplaron datos cualitativos y cuantitativos, desde un enfoque cualitativo pretende analizar la situación laboral de las personas trabajadoras en el país antes de la declaratoria de emergencia y el establecimiento de medidas restrictivas, con el objetivo de generar una especie de fotografía que permita concluir si hubo o no vulneración de los derechos laborales producto de los efectos de pandemia, y desde un enfoque cuantitativo para poder definir el grado de afectación generado a nivel nacional.

Además, esta investigación busca identificar las principales vulneraciones de los derechos laborales que sufrieron las personas trabajadoras, partiendo de que el derecho a la salud es un derecho ciudadano fundamental y reclamable ante las autoridades de salud y el Estado en general, ya que son quienes ostentan la responsabilidad y el deber de resguardar la salud pública y la prevención de la propagación de enfermedades en el país.

Para el desarrollo de esta investigación se contempla el análisis de la relación laboral en la modalidad de teletrabajo, como una alternativa utilizada en época de crisis para mantener las medidas de distanciamiento y restricciones sanitarias, detallando sus ventajas y desventajas y la posibilidad de optar por modalidades híbridas en las que se combata la presencialidad con el teletrabajo, permitiendo obtener las ventajas de ambas modalidades de trabajo.

Además, se hace un análisis sobre la legalidad de la obligatoriedad de la vacuna contra el Covid-19 en el marco de la relación laboral, el cual permite identificar si la reforma reglamentaria emitida

mediante el decreto 24889-S vulnera derechos constitucionales de las personas en el país, y la posibilidad de priorizar la salud frente a otros derechos jurídicos.

Introducción

El mundo entero se afectó por la crisis que generó la pandemia del Covid-19 y toda la amenaza que esta conlleva, afectado la salud pública, creando trastornos económicos y sociales e impactando en gran medida las relaciones laborales de las personas; vulnerando sus derechos y acceso al trabajo que por Constitución Política se garantizan en el artículo 56. Aunado a esto, antes de la crisis sanitaria ya en Costa Rica se venían gestionando reformas y nuevas leyes que modificaron el ordenamiento jurídico relacionado con material laboral.

En esta investigación, se pretende identificar los principales efectos que tiene la pandemia sobre las relaciones labores de las personas trabajadoras en Costa Rica, las cuales afectaron tanto sus garantías sociales, y su estabilidad social y laboral. Bien se sabe que las crisis nunca son casos de fuerza mayor y fortuitos, y el Covid-19 no representa una excepción, datos emitidos por el Institución Nacional de Estadística y Censo (INEC), dejan ver que, tras las medidas impuestas por el Gobierno de Costa Rica en marzo de 2020, producto de la declaratoria de emergencia nacional, el país alcanza la tasa de desempleo más alta registrada en los últimos cinco años, llegando hasta el 24 por ciento lo que equivale a 1,57 millones de personas fuera de la fuerza laboral. (INEC, 2020, p.15).

Dado que la situación sanitaria provocada por el Covid-19 se debe a circunstancias externas, imprevisibles e inevitables, es seguro afirmar que se está ante la presencia de un caso fortuito y de fuerza mayor, desde un punto de vista de la ejecución de los contratos laborales, y el que marca la pauta de excepcionalidad en la aplicación de medidas de contención ante la pandemia, permitiendo así, entre otras cosas, la suspensión de contratos laborales y la disminución de jornadas, lo que a su vez está amparado en el artículo 74 del Código de Trabajo costarricense, el cual define como

causas de suspensión temporal de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes, “la fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo”.

Razón, por la cual la intención de esta investigación es analizar las regulaciones laborales sanitarias aplicadas durante la pandemia, sus principales efectos y consecuencias, y prevalencia de la aplicación sobre leyes vigentes.

Planteamiento del Problema

Antecedentes del Problema

Costa Rica cuenta con una legislación laboral robusta respaldada en el Código de Trabajo, el cual regula todo lo que complete a la relación laboral y contempla disposiciones vinculantes tanto para los patronos como para los trabajadores, además, regula la protección de los derechos labores de todas las personas, ya que en su artículo número 11 declara nula y no puestas cualquier renuncia que hagan las personas trabajadoras de las disposiciones definidas en el Código y sus leyes conexas.

La constante evolución y cambios a los que se enfrenta la sociedad costarricense y sus problemáticas, exigen legislaciones que estén acorde con la realidad poblacional, en la que se garantice el acceso efectivo a los puestos de trabajo y favorezca la reactivación económica del país, y a su vez, permite la defensa de los derechos individuales y colectivos, todo esto de acuerdo con la diversidad de modalidades de trabajo, el uso de nuevas tecnologías y la apertura al mundo laboral.

En los últimos años el ordenamiento jurídico costarricense relacionado con material laboral ha enfrentado reformas, incluyendo la promulgación de nuevas leyes y proyectos de ley, dirigidos a actualizar y modernizar la legislación laboral vigente, entre ellas están:

- **Reforma al Código Procesal Laboral:** La cual vino modernizar la legislación laboral y entre otros temas definió plazos más cortos para resolver los conflictos.

- **Ley para Regular el Teletrabajo, número 9738:** tiene como objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

- **Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, número 9808:** la cual viene a reformar los artículos 81, 349, 371, 373, 376, 377, 378, 379, 385, 661, 663, 664, 666, 667, 668 y 707 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943. Esta Ley entró a regir en enero de 2020 y definió, entre otros rubros, los lineamientos que se deben cumplir para que una huelga sea declarada legal o ilegal. Además, incluye una lista taxativa de los servicios de importancia trascendental y en los cuales se permite la huelga, solo si de manera previa, se define un plan de prestación mínima de los servicios, así también se regula el caso particular de las huelgas en el sector de educación y de detallan algunas limitaciones y condiciones que se deben cumplir.

- **La Ley para la Reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, número 9832:** norma la reducción de jornada ante la declaratoria de emergencia y define los porcentajes de disminución según el grado de afectación.

- **Ley de Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, número 9937:** adiciona un transitorio que permite que se realice una prórroga adicional para la reducción de jornada laboral para las empresas y patronos que sigan afectados por la emergencia nacional por la pandemia.

- **Ley de Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo en el sector turismo, ante la declaratoria de emergencia nacional, número 9982:** autoriza en el sector turismo prorrogar la reducción de la jornada hasta por cuatro periodos iguales.
- **Ley Protección a las personas trabajadoras durante la emergencia nacional Covid-19 (Bono Proteger), número 9840:** Propone la entrega de un subsidio para las personas trabajadoras que fueron afectadas por la pandemia.
- **Ley de entrega del Fondo de Capitalización Laboral a los trabajadores afectados por crisis económica, número 9839:** viene a reformar la Ley de Protección al Trabajador, número 7983: permitir el retiro anticipado del Fondo de Capitalización Laboral (FCL) a los empleados afectados por la pandemia de coronavirus.

Definición del problema

Con la llegada del Covid-19 a Costa Rica en marzo de 2020, la seguridad social se vio amenazada y se convirtió en mucho más que una crisis de salud, poniendo a prueba todos los sectores, incluso al laboral, provocando que muchas personas perdieran su trabajo e ingreso de manera precipitada.

Razón por lo cual, el Gobierno de Costa Rica preparó un plan de respuesta ante el avance acelerado del Covid-19, liderado por el Ministerio de Salud en conjunto con la Comisión Nacional de Emergencia, tal como lo establece el decreto número 42227-MP-S en el artículo 4.

El Ministerio de Salud junto con la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias serán los órganos encargados del planeamiento, dirección, control y coordinación de los programas y actividades de protección, salvamento, atención y rehabilitación de las zonas declaradas en estado de emergencia. (Decreto 42227-MP-S, artículo 4, 16 de marzo de 2020)

El plan propuesto busca detener la transmisión de la enfermedad y mitigar el brote y sus efectos adversos en la economía y el mercado laboral. Este plan contemplaba la aprobación de la Ley para la Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional, número 9832, que entró a regir en marzo de 2020, y permitía que empleadores afectados por la crisis redujeran la jornada laboral y suspendieran contratos sin el respectivo pago de garantías sociales; esto por un periodo de tres meses, con dos posibles prórrogas de igual duración, con el objetivo principal de resguardar el sector comercial y empresarial.

Sin duda, las medidas dirigidas a evitar la propagación de la enfermedad tuvieron efectos adversos sobre las condiciones económicas y de mercado laboral, dejando en condición vulnerable a las personas trabajadoras y provocando que el desempleo en Costa Rica alcanzara su punto máximo de 24,4% en julio 2020; hasta el momento la disminución en el nivel de desempleo es lenta y está ligada a la reapertura comercial.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la pandemia dejó consecuencias negativas en todo el mundo, entre ellas:

- Provocó pérdidas de horas de trabajo y el consiguiente aumento del desempleo, del subempleo, de la inactividad y de la informalidad,
- Mermó los ingresos laborales y empresariales; hubo cierres y quiebras de compañías, en particular micro, pequeñas y medianas empresas,
- Planteó cuestiones nuevas en materia de seguridad y salud en el trabajo y de derechos fundamentales en el trabajo,
- Perturbó las cadenas de suministro, lo cual tuvo consecuencias de gran alcance para los trabajadores,
- Como resultado de todo lo anterior, se agudizó la pobreza, así como la desigualdad de género, económica y social. (OIT, <https://www.ilo.org/>)

Ahora bien, estas son las preguntas que se busca responder con esta investigación:

¿Vulneraron los derechos laborales las medidas sanitarias emitidas por el Gobierno de Costa Rica?

¿Cuáles son las posibles principales vulneraciones de los derechos laborales que afectaron a las personas trabajadoras producto de las medidas sanitarias emitidas por el Gobierno de Costa Rica?

¿Abrió la pandemia las puertas para el retroceso en derechos laborales en Costa Rica?

¿Vino la pandemia a poner en evidencia la vulnerabilidad de la persona trabajadora ante la legislación costarricense?

¿Está ajustada la legislación costarricense para regular modalidades como el teletrabajo?

¿Cuál es el impacto que genera la obligatoriedad de la vacuna en el sector laboral?

¿Es la obligatoriedad de la vacunación una violación a derechos constitucionales de las personas?

Justificación del tema

El Covid-19 representó para la población nacional más que una problemática en salud, trayendo consigo una crisis económica que repercutió de manera negativa sobre el mercado y las relaciones laborales vigentes, aumentando los niveles de desempleo, afectando los ingresos de las personas trabajadoras y por consiguiente incidiendo sobre la pobreza.

A nivel mundial los gobiernos se vieron obligados a imponer restricciones a las libertades y derechos fundamentales de las personas, así como medidas de cierre de actividades comerciales, manteniendo habilitados únicamente aquellos servicios de carácter esencial necesarios para enfrentar la pandemia.

Costa Rica no fue la excepción, ante la propagación del virus en el país se adoptaron una serie de medidas dirigidas a contener la propagación del virus y resguardar la vida de las personas, que provocaron una contracción económica y colocaron a la población trabajadora en una posición vulnerable.

Dentro de las acciones que puso en marcha el gobierno de Costa Rica está la Ley Reducción de Jornadas de Trabajo ante la Declaratoria de Emergencia Nacional, número 9832, con la que permitió a las personas empleadoras del ámbito privado que demostraran ser afectadas por la condición de pandemia:

- Solicitar de manera temporal la reducción de jornada laboral, la cual va entre el 50 por ciento y el 75 por ciento de la cantidad de horas de la jornada ordinaria de trabajo pactada entre las partes, siempre que exista una afectación generada por la pandemia; afectación que debe ser comprobada por la persona empleadora y en la que debe reflejar una

disminución de entre un 20 por ciento y un 60 por ciento en los ingresos brutos de la empresa. Situación que de autorizarse la reducción de jornada impacta de manera directa el salario de las personas trabajadoras en igual proporción, a la medida en la que disminuye la jornada laboral.

- En cuanto a prestaciones e indemnizaciones laborales, la Ley permite que para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones laborales establecidas en los artículos 28, 29, 31 y 98 del Código de Trabajo, se consideren los salarios percibidos antes de la autorización de la reducción de la jornada y para cualquier otro cálculo de derechos laborales se toma en cuenta el salario efectivo percibido por el trabajador.

Producto de estas medidas, el mercado laboral sufrió un fuerte impacto, provocando una contracción económica que afectó a todas las personas trabajadores, quienes debieron enfrentar suspensiones temporales de contrato, sin pago de garantías, reducciones de jornadas laborales, sin previo aviso, y despidos.

Según datos recabados por el Periódico Semanario Universidad y publicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al cinco de junio de 2020, las empresas solicitaron reducir la jornada a 137 mil 122 personas y solo 389 fueron rechazadas. También, se tramitaron 59 mil 835 de suspensiones de contratos, de los cuales de denegado 588. (Muñoz, Núñez, 2020)

Aunado esta esta situación, y la contracción económica, el estado de alerta y el confinamiento de la población se impactó también los comportamientos sociales, siendo uno de estos y el más evidente la introducción de nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, para lo cual Costa Rica contaba con la Ley para Regular el Teletrabajo, número 9738, la cual resultó insuficiente y puso en compromisos a la fuerza laboral.

Objetivo General

Analizar las vulneraciones de derechos laborales de las personas trabajadoras en Costa Rica en el contexto de la pandemia del Covid-2019.

Objetivos Específicos

- Comparar la situación laboral de las personas trabajadoras en Costa Rica antes de la pandemia y durante el Covid-2019.
- Identificar las principales vulneraciones de los derechos laborales de las personas generadas por las medidas sanitarias emitidas por el Gobierno de Costa Rica, según el derecho comparado.
- Analizar la modalidad de teletrabajo como una alternativa utilizada en época de pandemia.
- Analizar la legalidad de la obligatoriedad de la vacuna contra el Covid-19 como una causa de despido.

Alcances

Esta investigación pretende tener un alcance que permita identificar las vulneraciones de derechos laborales que enfrentaron las personas trabajadoras en Costa Rica, durante los dos primeros años en los que se desarrolló la emergencia sanitaria generado por el Covid-19. La intención es proponer las reformas o cambios en la legislación nacional que vayan en procura de la protección de los derechos laborales de las personas costarricense y que en siguientes emergencias su vulneración sea menor.

Limitaciones

Una de las limitaciones más importantes que enfrenta esta investigación es que la situación generada por la pandemia producto de Covid-19 aún no finaliza, por lo que las regulaciones labores aplicadas en esta situación de emergencia varían de manera constante y el Gobierno emite Decretos y ajustes de manera periódica en respuesta a la situación nacional.

Marco Metodológico

1. Tipo de investigación:

Esta es una investigación teórica, cualitativa, pues el interés es explicar el analizar la vulneración de los derechos laborales de las personas trabajadoras en Costa Ricas, producto de la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19.

Según su nivel de profundidad:

Es una investigación descriptiva, ya que busca analizar de manera detallada el nivel de vulneración de los derechos laborales de las personas trabajadoras en Costa Rica en épocas de crisis. Esto nos permitirá generar una interpretación de los datos recopilados para construir recomendaciones jurídicas que solventen el problema identificado.

Según tipo de datos:

Es una investigación cualitativa, pues busca el análisis de los datos recopilados por medio de información relevante sobre el tema.

2. Sujetos y fuentes de Información

Las fuentes de información son todas aquellas que contienen diversos tipos de documentación útil para sustentar la investigación.

2.1.Fuentes de primera mano

Son todas aquellas que comprenden información novedosa, se consideran libros y publicaciones, se pueden considerar también tesis, actas, informes técnicos, datos estadísticos y demás publicaciones de carácter oficial.

En esta investigación se recurrió a material de fuentes oficiales tales como leyes, reglamentos, códigos, decretos, actas, resoluciones y otros que permitieron recopilar contenido de interés para este estudio.

2.2.Fuertes de segunda mano

Son documentos que tienen como principal objetivo facilitar información, sin documentos o fuente de donde se obtuvo la información, es decir, sin hacer referencia a documentos primarios, implica análisis e interpretaciones.

En esta investigación se consultaron y utilizaron publicaciones electrónicas de sitios jurídicos.

Capítulo 1: Derecho Laboral

1. Antecedentes

1.1. Primeros pasos del Derecho Laboral en Costa Rica

Costa Rica remonta sus primeras manifestaciones en material laboral a 1888 en el Código Civil, el cual establecía el contrato de arrendamiento de servicios basado en el principio de la autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes, sin embargo, este no garantizaba su cumplimiento debido a las desigualdades sociales entre los trabajadores y patronos, lo que originó la considerada primera huelga en suelo nacional, misma que ocurrió durante la construcción del Ferrocarril al Atlántico, cuando trabajadores de nacionalidad italiana se enfrentaron a la Compañía Keith, y exigían, entre otros aspectos, salario mínimo de seis colones diarios, jornada de trabajo definidas, prohibición del pago por medios de cupones, establecimiento de dispensarios médicos y control de precios en los comisariatos. Situación que con el pasar de los años se considera la base de la lucha por los derechos labores en el país. Tal como afirma Olivares (s.f):

Los italianos dejaron para Costa Rica un gran legado: el legado de la huelga, como único recurso en la defensa de los derechos humanos y laborales de los habitantes de esta tierra, consumada en la Constitución Política como un derecho, como la vía por la cual se han logrado grandes reivindicaciones, desde esa época hasta hoy.

Años después, se aprueba la Constitución de 1917 y en ella se instauro la obligatoriedad del Estado de velar por los intereses de la clase trabajadora, sin embargo, esto no significó un gran avance en material laboral. Siendo hasta 1920, cuando Costa Rica se incorpora a la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) y ratifica el Convenio número uno, en el cual se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas días y 48 horas semanales y a nivel nacional se comienzan a promulgar leyes dirigidas a defender los derechos de las personas trabajadoras, como la ley número 100, del 9 de diciembre de 1920, con la que regula la jornada de trabajo.

Es en los años 40, cuando Costa Rica comienza a dar grandes pasos en material laboral, y es al mismo tiempo que se aprueban las llamadas Garantías Sociales, las cuales consisten en una serie de cambios tendientes a proteger los derechos de la clase trabajadora frente a los empleadores y de forma paralela inicia la discusión del proyecto que propone crear el Código de Trabajo costarricense. Este se aprueba en 1943 como la Ley número dos, robusteciendo la legislación laboral vigente.

El Código de Trabajo de Costa Rica estableció desde su inicio disposiciones vinculantes para todas las personas empleadoras, así como principios, garantías, derechos y deberes tanto de patronos como de trabajadores, regulando de esta manera las relaciones laborales tanto de empresas nacionales como internaciones que operan en el país.

Entre otros temas, este Código vino a definir los derechos laborales e incluyó los contratos individuales y colectivos, las Convenciones Colectivas de Trabajo, el procedimiento para la fijación del salario mínimo; el trabajo de las mujeres y de los menores de edad; el servicio doméstico, las jornadas de trabajo y el tiempo de descanso.

Además, estableció la creación de la jurisdicción especial en cuanto a su organización y competencia, entre los que destacan:

- El Juzgado de Trabajo: exclusivo para la atención de la materia en todo el país, en sus inicios era una labor realizada por las Alcaldías, que luego pasaron a llamarse Juzgados. El límite lo establece la cuantía como máxima para su competencia.
- Tribunales de Conciliación y Arbitraje
- Tribunal Superior de Trabajo

1.2.Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es un derecho propio que establece el derecho a realizar cualquier actividad lícita y moral y excluye la esclavitud en cualesquiera de sus formas. La Constitución Política lo contempla como un derecho fundamental que se expone en dos artículos:

“ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.”.
(Constitución política, 2014)

De este artículo se puede interpretar que es una obligación moral de cada persona con la sociedad y que es obligación de Estado procurar que todos los ciudadanos tengan ocupación honesta y útil, con una remuneración, y velar por que a causa de esta no se generen vulneraciones hacia la persona.

Sobre este artículo la Sala Constitucional realizó varios pronunciamientos entre ellos la sentencia 1294-91, en la que se indica:

El derecho al trabajo y el de libre elección -que consagra el artículo 56 Constitucional- no pueden ser irrestrictos, pues las libertades también tienen que ser objeto de regulación, más aún cuando están de por medio intereses de orden público, por lo que es lícito para los órganos con competencia para ello, fijar los requisitos que aseguren la eficacia del servicio, sin que por esa circunstancia se constituya monopolio alguno o se discrimine en su perjuicio.

Es decir, este pronunciamiento viene a ratificar la interpretación del artículo 56, en el que serán los órganos en competencias los encargados de definir los lineamientos para considerar una actividad lícita y que no denigre o discrimine a la persona.

El segundo artículo de la Constitución Política que protege este derecho es el artículo 74, el cual indica:

“ARTÍCULO 74.- Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional. ” (Constitución política, 2014)

Según se establece en este artículo los derechos y beneficios de las personas trabajadoras son irrenunciables, consolidando así uno de los principios más importante de la materia laboral, entre

ellos el principio de justicia social y solidaridad social, convirtiéndose en la base de la sociedad, tal como lo manifiesta la Sala Constitucional en su sentencia No. 10892- 2010:

El artículo 74 constitucional, contiene los principios de justicia social y solidaridad social. El primero es entendido como la autorización para que el Derecho irrumpa en las relaciones sociales con el fin de corregir y compensar las desigualdades entre las personas, que resulten contrarias a su dignidad de tal manera que se pueda asegurar las condiciones mínimas que requiere un ser humano para vivir. El segundo principio, el de solidaridad social, consiste en el deber de las colectividades de asistir a los miembros del grupo frente a contingencias que los colocan en una posición más vulnerable, como la vejez, la enfermedad, la pobreza y las discapacidades. (Sala Constitucional, 2010)

En Costa Rica el derecho al trabajo es un derecho fundamental adoptado en la Constitución Política y protegido, instrumentalizado y desarrollado bajo la interpretación de la Sala Constitucional por sus diversos pronunciamientos.

1.3.Principios del Derecho Laboral

El Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que sirven de pauta para dar sentido a la norma que le rigen según la doctrina, los cuales son:

- **Principio protector:** es el que, reconociendo la desigualdad de hecho entre las partes, impera el derecho de igualdad y la no discriminación, resguardadas los derechos de la parte más vulnerable, que en este caso es la persona trabajadora. Por ejemplo, tal como explica el Centro de Información Jurídica en Línea - CIJUL (2018) este principio está incorporado

en el ordenamiento jurídico laboral, aunque no se mencione expresamente (artículo 17 del Código de Trabajo). Por ejemplo, cuando la ley establece una jornada ordinaria máxima, está disponiendo una garantía, un principio protector, en el sentido de que no puede haber una jornada mayor que la máxima establecida.

Es decir, este principio se encarga de nivelar las desigualdades entre las partes y su fin es proteger la que se considera más débil, tal como afirma Bayón citado por Arias (2012) “La igualdad es este Derecho no es la salida, es la meta”.

Se conforma de tres reglas básicas:

1. **In dubio pro-operario:** Significa que se tendrá que interpretar en pro de la persona trabajadora. Arias (2012) explica que entre dos o más sentidos de una norma habrá que optarse, en caso de duda, por el más conveniente para el empleado.
2. **Aplicación de la norma más favorable:** En este caso impera la norma que conceda más derechos a la parte trabajadora, Arias (2012) explica que de manera inequívoca podrá tratarse de una norma inferior que sea más favorable, la que se imponga a una superior, menos benévola.
3. **Condición más beneficiosa:** Esta supone estar en presencia de una condición específica merecedora de ser respetada, en el tanto la nueva condición sea menos favorecedora para la persona trabajadora, Arias (2012) explica que esto bajo el alero del tema de los derechos adquiridos.

Este principio, siempre velará por brindar una mayor protección a la parte más débil, en este caso a el trabajador. Siendo así, que se podría afirmar que el principio protector es uno de los pilares inequívocos y razón de ser de la materia laboral.

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos:** hay derechos laborales sobre los que no se puede disponer de manera voluntaria, es decir, no se puede privar de las ventajas concedidas por el Derecho Laboral, ya que se contraponen a la autonomía de la voluntad en protección de la persona trabajadora. Ya que toda renuncia a este tipo de derechos se sanciona con la nulidad plena. “Consiste en la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de privarse voluntariamente de las ventajas concedida por el Derecho Laboral, en beneficio propio. (CIJUL, 2018).

Este es un principio que, de igual manera, se respalda en el artículo 11 del Código de Trabajo establece “serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este código y de sus leyes conexas que los favorezcan.” (Código de Trabajo, 2018)

- **Principio de continuidad laboral:** este busca proteger las relaciones laborales indefinidas en procura de proteger la fuente de ingreso de las personas y su estabilidad laboral. “Lo deseable es que la actividad se mantenga continua, permaneciendo en el tiempo, hasta el momento de la pensión.” Arias (2012)

Este principio busca atribuirle, la más larga duración posible, a los contratos de trabajo firmados por los trabajadores, mientras no surjan circunstancias que la hagan imposible, es el principio que busca generar estabilidad laboral, considerando que el trabajo es la más importante fuente de ingresos del trabajador, para su manutención y la de su familia.

- **Principio de la primacía de la realidad:** Es el principio en el que la realidad de la práctica laboral está por encima de lo estipulado en el contrato de trabajo, es el que permite demostrar que en la realidad existe otro tipo de prestación de servicio al que se estipuló. CIJUL (2018) explica que este principio puede encontrarse en los artículos 18 y 20 del Código de Trabajo, donde el primero presume la existencia del contratado de trabajo entre quienes prestan sus servicios y la persona que los recibe; y el segundo enuncia genéricamente los principios para aplicar esta regla.

Este principio es el que garantiza que en caso de divergencia entre las labores que se realizan como parte del trabajo y lo que indica en el contrato, se da prevalencia a la práctica, además este permite definir la existencia o no de una relación laboral, que por consiguiente garantiza la protección que corresponde según lo establece la Ley.

- **Principio de la razonabilidad:** es una regla orientadora para ambas partes que busca un equilibrio, es decir, según lo estipulado en el artículo 19 y 20 del Código de Trabajo la persona trabajadora tiene el deber de ejecutar su trabajo dentro de los principios de sentido común y el patrono debe cumplir sus obligaciones y ejecutar sus derechos.

En la materia laboral, el principio de razonabilidad regula la potestad del ejercicio del derecho entre las partes, es decir, se limita y restringe el ejercicio abusivo del derecho de ambas partes de manera objetiva.

- **Principio de buena fe:** este principio nace de la exigencia de confianza recíproca mediante el cumplimiento honesto de deberes de ambas partes. CIJUL (2018) afirma que es un

principio moral que en el ámbito del proceso se traduce a la obligada existencia de lealtad de las personas entre sí.

La buena fe aplicada a la materia laboral representa un principio fundamental que permea toda la actuación, función u obligación que emana de la relación laboral, y se regula por el Código de Trabajo en el artículo 19, el cual especifica que el contrato de trabajo obliga no solo a lo que se expresa en este, sino también a aquellas obligaciones que de él se deriven según la buena fe, la equidad, la costumbre o la ley.

La buena fe conlleva la presencia de confianza entre las partes, de la misma manera que conlleva obligaciones para ambas partes, donde ambos actúa de sin abusos. Por ejemplo, el trabajador tiene la obligación de mantener la lealtad y fidelidad a su empleador, por su parte el patrono, deben velar por no incurrir en conductas abusivas en función de su puesto.

2. Regulaciones laborales vigentes en Costa Rica en tiempo de pandemia

2.1. Normativa que surge a raíz de la emergencia

En Costa Rica, el primer caso confirmado de la enfermedad del coronavirus Covid-19, se registra el seis de marzo de 2020, siendo una persona que se contagió de la enfermedad en el extranjero, y ya a febrero de 2022, la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) contabiliza 766 520 personas contagiadas en el país.

El Coronavirus es una enfermedad infectocontagiosa provocada por el virus SARS-CoV-2 que puede provocar síntomas de intensidad leve a moderado, en la mayoría de las personas, y afectar de distintas maneras en función de cada una, lo que provoca que en algunos casos puede desarrollar casos graves y necesitar atención médica especializada.

Los síntomas más habituales de esta enfermedad son: fiebre, tos, cansancio y pérdida de gusto o del olfato y en algunos casos podría provocar dolor de garganta y cabeza, molestias y dolores corporales, diarrea y erupciones cutáneas. En los casos más graves puede ocasionar dificultad para respirar o falta de aire, pérdida del habla, movilidad, confusión y dolor en el pecho.

El Covid-19 es una enfermedad considerada de alto contagio ya que se propaga por medio de aerosoles y de manera más fácil en espacios interiores con poca circulación de aire o en aglomeraciones de personas, lo que hace que los centros de trabajo se conviertan en focos de contagio y propagación de la enfermedad, aumentando así los niveles de incapacidad, periodos de aislamiento o cuarentena y por consiguiente el cierre las empresas ante la programación del virus.

Desde el inicio de la pandemia, la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2020) enumera las posibles repercusiones que esta enfermedad tiene sobre el mundo y de manera específica sobre las fuentes de trabajo, destacó:

- La cantidad de empleo, tanto en materia de desempleo como de subempleo.
- La calidad del trabajo, con respecto a los salarios y el acceso a protección social.
- Los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral.

En Costa Rica, se previó que el Covid-19 provocara la pérdida de más de 400 mil empleos y que las personas afectadas enfrentaran nuevos niveles de pobreza, alcanzando hasta un 29 por ciento, producto de la reducción de hasta un 24 por ciento en las necesidades de mano de obra, según datos proyectados por el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (IICE) de la Universidad de Costa Rica en el estudio “Estimación de los efectos de la COVID-19 sobre la economía costarricense”, realizado en mayo de 2020. Ante lo cual, y previendo el escenario negativo, las autoridades gubernamentales implementaron acciones permitidas dentro del marco constitucional, que favorecieron el mantener las relaciones laborales de las personas por el mayor tiempo posible.

Dentro de las principales acciones legales ordinarias a las que se recurrió el gobierno costarricense están: la implementación de la modalidad de teletrabajo, el otorgamiento de vacaciones disponibles, consensuar vacaciones adelantadas, otorgamiento, cuando procedan, de incapacidades o licencias, además, de una serie de recomendaciones para las personas con factores de riesgo que se desempeñan en puestos no teletrabajables. Bajo estas acciones se consideran personas con factores de riesgo las personas adultas mayores, o con enfermedades crónicas como, diabéticas, cardiópatas, hipertensas, con padecimientos pulmonares, cáncer o alguna enfermedad que comprometa el sistema inmune.

La Sala Constitucional mediante varios pronunciamientos afirmada que en momentos de emergencia nacional es posible optar por una legislación de crisis, en la que se afirma, “existe una autorización implícita para el Poder Ejecutivo de dictar decretos de emergencia, que le permiten ajustar la normatividad vigente a las condiciones excepcionales, como herramienta para combatir los efectos de la emergencia” (resolución numero 8675-2005 del primero de julio de 2005, Sala Constitucional).

Esto implica la posibilidad del que el Poder Ejecutivo pueda aplicar normativa de excepción en ciertos campos con fundamentos en la Ley número 8488, conocida como la Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, la cual tiene como objetivo:

Definir e integrar los esfuerzos y las funciones del Gobierno Central, las instituciones descentralizadas, las empresas públicas, los gobiernos locales, el sector privado y la sociedad civil organizada, que participen en la prevención y atención de impactos negativos de sucesos que sean consecuencia directa de fuerza mayor o caso fortuito. (Ley 8488, 22 de noviembre de 2005)

Todo esto siempre y cuando prevalezca la salvaguardia de la integridad de la ciudadanía y restablezca la normalidad del país, y se cumpla con la excepcionalidad de las medidas de emergencias, así como los límites formales y materiales para el ejercicio dicha competencial, tal como se pronunció la Sala Constitucional en la sentencia 3410-1992 (10 de noviembre de 1992) en la que definió la figura de estado de emergencia como “conmoción interna, disturbios, agresión exterior, epidemias, hambre y otras calamidades públicas, como manifestaciones de lo que se conoce en la doctrina del Derecho Público como estado de necesidad y urgencia, en virtud del principio “salus populi suprema lex est”. Lo que en cierta medida limita la posibilidad de implementar acciones dirigidas a menoscabar los principios propios del derecho laboral.

Siendo así, el gobierno de Costa Rica tomó este marco de referencia para emitir una serie de decretos y normativas dirigidas a hacer frente a la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, y a proteger el empleo, en coordinación con otras dependencias como es el Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Planificación y las Comisión Nacional de Emergencias. Entre las acciones tomadas se encuentran:

- **Declaratoria de estado de emergencia nacional**

El derecho a la vida y a la salud pública de las personas, así como el bienestar de la población y su seguridad son derechos fundamentales consignados en los artículos 21 y 50 de la Constitución Política, lo cual los convierte en bienes jurídicos de interés público y ante ello el Estado tienen la obligación de velar por su tutela.

Razón por la cual el 16 de marzo de 2020, el gobierno de Costa Rica emitió el Decreto Ejecutivo 42227-MP-S en el que declaró estado de emergencia nacional en todo el territorio de la Republica de Costa Rica, debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad Covid-19. Esto basado en la facultad que le da la Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, número 8488, la cual de manera expresa indica que el Poder Ejecutivo podrá declarar, por decreto, el estado de emergencia en cualquier parte del territorio nacional, “las razones para efectuar la declaración de emergencia deberán quedar nítidamente especificadas en las resoluciones administrativas de la Comisión y en los decretos respectivos, que estarán sujetos al control de constitucionalidad, discrecionalidad y legalidad prescritos en el ordenamiento jurídico” (2005).

Lo cual le permitió implementar las tres fases que establece el artículo 30 de la Ley Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias que son:

- **Fase de respuesta:** Contempla, además de lo estipulado en la Ley 8488, acciones de control y contención de brotes, reforzamientos de los servicios de salud, abordaje de la enfermedad en todas sus fases y la asistencia humanitaria requerida para la adecuada atención de la emergencia.

- **Fase de rehabilitación:** incluye, además de lo estipulado en la Ley 8488, la ampliación de las capacidades de los servicios para la atención de pacientes.
- **Fase de reconstrucción:** incluye, además de lo estipulado en la Ley 8488, las acciones a mediano plazo orientadas a establecer las condiciones normales de operación de los servicios de salud.

Este Decreto estableció que la cesación de este estado de emergencia se aplicará una vez se cumplan las fases de la emergencia y se cuente con el criterio técnico de la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias.

La declaratoria de emergencia le permitió al Gobierno de Costa Rica tramitar bajo una excepción y en virtud del artículo 180 de la Constitución Política, el cual permite que el Poder Ejecutivo puede variar el destino del presupuesto asignado para atender necesidades urgentes, imprevistas “en casos de guerra, conmoción interna o calamidad pública”. (2014), una variación en el presupuesto nacional asignado a las instituciones públicas para obtener recursos para atender la crisis que se enfrentaba.

Además, de crear un Plan General de Emergencia en el que se puntualizan las acciones, el detalle de la inversión del presupuesto utilizado para enfrentar la emergencia en cada una de sus fases, así como la estimación de las pérdidas que se prevé genere la crisis sanitaria en cada uno de los sectores. Este Plan es de acatamiento obligatorio para todas las instituciones y de alta implementación prioritaria hasta que el Poder Ejecutivo declare la cesación del estado de emergencia.

▪ **Suspensión de contratos de trabajo**

A raíz de la declaratoria de emergencia nacional y con el objetivo de mantener o salvaguardar las relaciones laborales vigentes, el 20 de marzo de 2020, se emite el Decreto 42248-MTSS en el que se definió el procedimiento para la suspensión temporales de contratos de trabajo.

Sin embargo, esto no es una figura nueva en la legislación costarricense, ya que está regulada desde 1943 en los artículos de 73 al 79 del Código de Trabajo, con el objetivo de resguardar las relaciones laborales en casos expresamente extraordinarios, es decir, se permite la suspensión de la relación laboral y por ende el patrono no paga un salario y la persona trabajadora no realiza ninguna labor, pero se mantiene la vinculación laboral entre las partes; y una vez finaliza la causal que provocó la excepción, se regresa a las labores, bajo las mismas condiciones que se mantenían antes de la excepción.

El artículo 73 del Código de Trabajo señala que la suspensión de los contratos no implica su terminación ni extingue los derechos y las obligaciones que de estos derivan. El artículo 74 prevé algunas de las causas por las cuales procede la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes. El primer supuesto se refiere a la falta de materia prima, siempre que tal hecho no sea imputable al empleador. La suspensión también puede disponerse por fuerza mayor o caso fortuito, cuando ello traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. Luego, la muerte o incapacidad del empleador también están previstas como causales de suspensión cuando, de igual forma, conlleve la suspensión del trabajo. Pero para que la suspensión surta efectos, según lo establece el artículo 75, de la misma normativa, dentro del plazo de tres días posteriores a aquél en que ocurrió el hecho que suscitó la suspensión, debe iniciarse un procedimiento ante la Inspección de Trabajo, a los

efectos de comprobar la causa en que se funda. Luego, en el artículo 78 se prevé también como causal de suspensión el arresto o la prisión preventiva que se imponga al trabajador, cuando medie sentencia absolutoria y la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desarrollo de sus labores, por un período no mayor de tres meses, según el artículo 79.

Además, la resolución 0258-2003 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia reafirma la importancia del derecho que le asiste a la persona trabajadora suspendida a reincorporarse en el mismo puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, vea lesionados sus derechos laborales, siendo esto un requisito esencial, constitutivo de la figura de la suspensión. (30 de mayo del 2003)

La declaratoria de emergencia facultó para que el Poder Ejecutivo, mediante la justificación de una causa excepción aprobara la suspensión de contratos laborales, resultando que en lo sustantivo este encuentra el fundamento, ya que si bien está pensado para sobrellevar la crisis generada por el Covid-19, se deja convenido que es un instrumento legal al que se puede recurrir ante cualquier emergencia sanitaria en el futuro. Es decir, el marco legal es el Código de Trabajo en lo sustantivo, pero como es una situación excepcional y urgente, se regula un procedimiento célere para tramitar de manera digital ante la Inspección de Trabajo la solicitud de autorización, en la que se debe indicar de manera clara y concreta los hechos que lo fundamentan, si la suspensión es parcial o total, el plazo que se solicita, los puestos los cuales se pretende aplicar, los correos electrónicos de las personas trabajadoras y un contacto para hacer las comunicaciones oportunas lo que simplifica en gran medida la tramitología.

De igual manera, la Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, número 8488, en su artículo 12 establece que los patronos y sus representantes son los responsables de establecerán un plan de prevención y atención de emergencias y sus alcances serán definidos mediante decreto

ejecutivo. Es decir, que los patronos deberán acatar lo indicado en el Decreto 42248-MTSS y definir sus planes de acción en apego lo referente a la suspensión temporal de contrato.

▪ **Reducción de jornadas laborales**

Es necesario primero tener clara la diferencia entre jornada y horario, para efectos del Ius Variandi (variación contractual) al que tiene derecho la persona empleadora dentro de una relación laboral. Siendo así, la jornada es la duración diaria o semanal de trabajo, expresada en su total de horas, en Costa Rica no puede exceder las 48 horas semanales. Mientras que el horario corresponde al orden de las horas en el que se efectúan las labores para las cuales se fue contratado, el cual implica la hora de inicio y una de fin, con el descanso correspondiente. Es decir, la jornada son los límites semanales definidos por la ley en el artículo 136 del Código de Trabajo, el cual manera expresa indica “La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana”, y el horario la distribución acordada para cumplir los máximos.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en relación con la variación de la jornada laboral, en tiempos donde no prevalece la declaratoria de emergencia, calificándolo como un ius variandi abusivo, lo cual puede llevar a una ruptura de la relación laboral con responsabilidad patronal.

“Se denomina ‘ius variandi’ a la potestad que normalmente ostenta el empleador para modificar, en forma unilateral, las condiciones de la relación contractual, en el ejercicio de las potestades de mando, dirección, organización, fiscalización y disciplina que le confiere

el poder directivo del que goza dentro de la contratación. (Sala Segunda, resolución número 1105, 7 de octubre 2015)

La Sala Segunda concluyó en la sentencia número 59, del 1 de febrero de 2012, que la modificación de las condiciones de trabajo, deben ejercerse dentro de límites evitando la exlimitación capaz de modificar las condiciones esenciales del contrato en perjuicio de la persona trabajadora y lo que implicaría la posibilidad de dar por rota la relación laboral con responsabilidad patronal.

Además, la Sala también ha indicado que “la jornada constituye un elemento esencial del contrato; no así el horario, que podría ser variado por el empleador conforme a las necesidades que pudieran surgir durante la relación; siempre que este cambio no atente contra los derechos del trabajador” (voto número 01116-2012).

Sin embargo, como consecuencia de la pandemia el gobierno de Costa Rica emitió la Ley para la Reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, número 9832, la cual faculta a la persona empleadora a variar el “elemento esencial” tal cual lo llamó la Sala Segunda, hablando de la jornada laboral y por ende el salario, lo cual aplica únicamente para el sector privado. Esto con el objetivo de preservar el empleo cuando el ingreso bruto de las empresas se vea afectado debido a la declaratoria de emergencia nacional.

Para poder optar por esta medida las personas empleadoras debían comprobar la disminución de al menos un veinte por ciento en los ingresos brutos de la empresa, en comparación con el mismo mes del año anterior, y que dicha afectación fuera atribuible al suceso provocado por la pandemia, permitiendo así reducir el salario de las personas en igual proporción.

En el caso de las empresas donde la distribución de sus ingresos brutos alcance el sesenta por ciento se autorizó la reducción temporal de hasta un setenta y cinco por ciento de las jornadas de trabajo pactada entre las partes.

Esta ley define como naturaleza temporal de la utilización que:

“La reducción de la jornada es una medida de carácter temporal, que se establecerá por un plazo hasta de tres meses. En todo caso, la autorización que otorga la Inspección de Trabajo tendrá carácter retroactivo a la fecha en que la persona empleadora adoptó la medida de reducción de la jornada laboral.

Esta reducción de la jornada será prorrogable hasta por dos períodos iguales, en caso de que se mantengan los efectos del suceso provocador y así lo acredite la persona empleadora ante la Inspección de Trabajo.” (Ley 9832, 2020).

Además, esta misma regulación estableció que aun cuando la reducción de jornada se autorice no es posible afectar el cálculo el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones labores establecidas en los artículos 28, 29, 31 y 98 de la Ley 2, Código de Trabajo y se deberá considerar los salarios percibidos antes de la autorización de la reducción de la jornada.

Es decir, la regulación protege el cálculo de los montos concernientes al preaviso y la cesantía en el caso de los contratos por tiempo indefinido y en el caso de los contratos a tiempo fijo o para obras determinadas, el pago de daños y perjuicios. Siendo así, si permite la afectación en el cálculo del aguinaldo.

Cuando la reducción de jornadas no afecte a la totalidad de las personas trabajadoras, se deberá aplicar la medida de manera proporcional en consideración de la paridad de género de la planilla,

esto con el fin de evitar la discriminación y represalias de las mujeres en sus lugares de trabajo. Además, no se aplicará a trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

La naturaleza de esta regulación es temporal y se establece por un plazo de hasta de tres meses y permite en primera instancia la prórroga de hasta por dos períodos iguales, siempre y cuando se mantenga la declaratoria de emergencia nacional. Siendo así, una vez agotada este periodo en enero de 2021, se aplicó una reforma que autorizó la prórroga por un único período igual, a lo establecido en esta Ley en el artículo cinco, indicando:

“Únicamente en el marco de la emergencia nacional declarada mediante el Decreto Ejecutivo 42227-MP-S y en tanto se mantengan los efectos del suceso provocador y así lo acredite la persona empleadora ante la Inspección de Trabajo, la reducción de la jornada autorizada por el artículo cinco de esta ley podrá prorrogarse por un único período igual, adicional a los establecidos en el párrafo segundo de dicho artículo.” (Ley 9937, 2021)

De igual manera, esta reforma establece que es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizar la nueva prórroga o en sus efectos denegarla cuando no cumpla con los lineamientos establecidos en la Ley. Es decir, podrá autorizarla cuando:

- Se cumplan los requisitos establecidos en esta ley.
- La persona empleadora no haya abusado de los mecanismos establecidos en la ley o incurrido en incumplimiento de la legislación laboral.
- La persona empleadora haya sostenido el empleo de las personas sujetas a reducción de jornada, a quienes se pretenda ampliar el plazo de reducción.
- Se demuestre que las condiciones actuales siguen afectando a la empresa.

Además, ante los efectos que continuaban teniendo el sector turístico, el Gobierno aprobó una nueva reforma y de manera específica para este sector laboral, con el objetivo de continuar salvaguardando sus fuentes de empleo. Razón por la cual, en mayo de 2021, se aprueba la Ley de Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo en el sector turismo, ante la declaratoria de emergencia nacional, número 9982, en la que se indica:

“Únicamente para el sector turismo, en el marco de la emergencia nacional declarada mediante el Decreto Ejecutivo 42227-MP-S y en tanto se mantengan los efectos del suceso provocador, y así lo acredite la persona empleadora ante la Inspección de Trabajo, la reducción de la jornada autorizada por el artículo cinco de esta ley podrá prorrogarse por cuatro períodos iguales, bajo previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, adicionales a los establecidos en el párrafo segundo de dicho artículo.” (Ley 9982, 2021)

De esta manera, se faculta para que ante la permanencia de la emergencia nacional y en la temporalidad del cambio, la persona empleadora podrá solicitar la reducción de la jornada para la suspensión del contrato de manera unilateral, sin requerir el consentimiento de la persona trabajadora.

Es importante considerar que la aplicación de la ley se mantiene siempre y cuando el patrono no haya agotado las prórrogas establecidas en esta y una vez agotada la medida la persona empleadora deberá reestablecer las condiciones originales de su contrato, jornada regular y salario completo.

Bajo la aplicación de la Ley número 9832 y sus reformas para un eventual pago de prestaciones, estas se deberán calcular según lo dispuesto en el artículo 28 (preaviso), 29 (cesantía), 31 (contrato

a plazo fijo) y 98 (trabajadora embarazada), del Código de Trabajo y se tomará como referencia los salarios anteriores a la reducción de jornada.

De igual manera, en el caso de que la persona trabajadora se encuentre o sea incapacitada por enfermedad o riesgos de trabajo o goce de licencia y subsidio como responsable de cuidar a un paciente en fase terminal o una persona menor de edad gravemente enferma, se tomarán los salarios anteriores a la reducción.

- **Medidas temporales de protección ante la suspensión y reducción de jornada laboral**

La Constitución Política de Costa Rica establece en sus artículos 50 y 51 la responsabilidad del Estado de procurar el mayor bienestar de todas las personas habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza. Y es en esta línea es que con el objetivo de garantizar el bienestar económico y el desarrollo del ser humano se supone la creación de un subsidio económico en beneficio de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones o reducciones de jornadas laborales producto de la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19.

La Ley para la Reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, número 9832, establece en su artículo 10, la posibilidad de acceso a subsidios como consecuencia del suceso provocador y sus consecuencias, que motiva la declaratoria de emergencia nacional, permitiendo acceder a los programas de desempleo existentes. (2020)

El subsidio fue creado bajo la Ley Protección a las personas trabajadoras durante la emergencia nacional Covid-19 (Bono Proteger), número 9840, y reglamentado en el decreto número 42305-MTSS-MDHIS con el llamado Programa Proteger, en respuesta al impacto socio económico ocasionado por la emergencia nacional provocada por la Covid-19, mediante el cual se atendió a las personas afectadas por el cambio en sus condiciones laborales o de ingresos como consecuencia de esta emergencia, con el otorgamiento de un subsidio temporal de desempleo denominado Bono Proteger.

Este subsidio está dirigido a personas que perdieron su empleo, salvo que el despido sea con responsabilidad de la persona trabajadora; así como personas que enfrentan una reducción de jornada, o les fue suspendido su contrato de trabajo. Además, de trabajadores independientes o informales que vieran reducidos sus ingresos o personas que se encuentran en mayor vulnerabilidad, por su condición de pobreza o pobreza extrema y que no están atendidas por otros programas y subsidios del Estado. Asimismo, la Ley establece que la cobertura de este subsidio aplica por tres meses con la posibilidad de implicarse a tres meses más.

El Programa Proteger tenía como objetivos:

- Dotar a las personas beneficiarias de un subsidio temporal de desempleo para coadyuvar en la satisfacción de las necesidades básicas de sus hogares, frente al impacto socioeconómico provocado por el estado de emergencia nacional debido a la situación sanitaria provocada por el Covid-19.
- Brindar a las personas trabajadoras opciones de apoyo laboral y económico que le permitan un cambio en sus condiciones laborales y una protección frente a los impactos socioeconómicos ocasionados por la emergencia nacional provocada por el Covid-19.

- Promover la reinserción laboral de las personas afectadas por el cambio en sus condiciones laborales como consecuencia de la emergencia nacional provocada por Covid-19, poniendo a disposición de la población registrada en el marco del Sistema Nacional de Empleo, servicios de empleo, entre los que se encuentran la capacitación y formación, intermediación y colocación, orientación, información, formalización laboral y la gestión electrónica de beneficios, entre otros.

El Programa Proteger definió dos categorías de beneficio económico el primero de 125 mil colones para personas despedidas o cesadas de su puesto y el segundo de 62 mil 500 colones para personas con reducción de la jornada laboral en un 50 por ciento o menos, excluía a personas en condición migratoria irregular, menores de 15 años, pensionados de cualquier régimen, con trabajo remunerado al 100 por ciento, privados de libertad y funcionarios públicos.

Sin embargo, el otorgamiento y alcance del beneficio está sujeto a la disponibilidad y suficiencia de recursos y “en caso de no existir contenido presupuestario que permita abarcar al menos los tres meses previstos para dicho beneficio, se notificará la suspensión del trámite de análisis de nuevas solicitudes para el otorgamiento de nuevos subsidios” (Creación del Programa Proteger, número 42305, 17 de abril de 2020).

Como otra acción, el gobierno costarricense aprobó la ley de entrega del Fondo de Capitalización Laboral a los trabajadores afectados por crisis económica, número 9839, modificando así la Ley de Protección al Trabajador, número 7983, con el objetivo de permitir la entrega anticipada del Fondo de Capitalización Laboral (FCL) a las personas trabajadoras afectadas por la crisis económica, cuando su jornada de trabajo haya sido legalmente reducida o

suspendido su contrato laboral. El trámite de solicitud debe hacerse ante cada operadora de pensiones y estas harán el adelanto correspondiente en los casos que corresponde.

▪ **Políticas de Prevención Sanitaria**

El sistema de protección social costarricense, desde su creación, fue orientado para la promoción de la ciudadanía y sus derechos sociales. La articulación de este sistema se da en función de un conjunto de políticas que propician la creación de una red de servicios que beneficia a toda la población, aunado a las acciones específicas dirigidas a proteger a las poblaciones más vulnerables.

Los recursos destinados a la protección social generan importantes efectos en términos de desarrollo humano y económico del país, ubicando al país en una posición privilegiada en temas relacionados avances sanitarios y de salud, según afirma el Sistema de la Integración Centroamericana, en el informe llamado La protección social en Costa Rica (abril, 2020).

Durante décadas, el sistema de seguridad social costarricense evolucionó hasta contar con una red extensa de programas sociales que, aunque no son llamados como tal, forman en la práctica el llamado piso de red de protección social dirigido a garantizar el disfrute y protección de los derechos básicos de las personas.

La OIT define las garantías de piso de protección social como un conjunto de garantías básicas que aseguran que todas las personas necesitadas tengan acceso efectivo a bienes y servicios definidos como básicos a nivel nacional (OIT, s.f).

Algunas de las garantías de piso de protección social disponibles en Costa Rica son:

Tabla 1:

Garantías del Piso de Protección Social en Costa Rica

Garantía	Objetivo del Piso de Protección Social	Algunos programas / intervenciones
Salud	Acceso a un conjunto de bienes y servicios de salud, incluyendo los cuidados de maternidad, que cumplan con criterios de disponibilidad, accesibilidad y calidad.	-Servicios integrales de salud para toda la población, a cargo del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). -Seguro por Cuenta del Estado, para financiar el seguro de salud de la población en condición de pobreza sin capacidad contributiva.
Niñez	Ingresos básicos para la niñez, garantizando el acceso a la alimentación, educación y asistencia social en general.	-Programa de comedores escolares. -Red de Cuido y Desarrollo Infantil. -Programas de becas para estudio. -Apoyo para compra de útiles y transporte escolar.
Población en edad productiva	Garantía de ingresos básicos para las personas en edad productiva.	-Seguro de invalidez, vejez y muerte; de la CCSS. -Programas de generación de empleo; del Ministerio de Trabajo. -Programas de formación profesional, del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
Personas adultas mayores	Cobertura de pensiones contributivas por invalidez, vejez y muerte; pensiones no contributivas.	-Seguro de invalidez, vejez y muerte; de la CCSS. -Régimen no contributivo de pensiones por monto básico. -Programa Ciudadano de Oro. -Programa de subsidios.

Fuente: Sistema de Integración Centroamericana. Garantías del Piso de Protección Social en Costa Rica, abril 2020.

En esta línea es posible asegurar que la protección social representa un instrumento de política pública esencial en la lucha contra la pobreza y la pérdida de ingreso de las familias ante situaciones de crisis. Por ello, las medidas estratégicas frente a la crisis generada por el Covid-19, varían en el tiempo conforme a la evolución del virus.

Es el marco de la declaratoria de estado de emergencia nacional oficializada mediante Decreto Ejecutivo que el Gobierno conforma varias mesas de trabajo enfocadas en temas específicos y encargadas de ser el centro de atención de la primera fase de repuesta, es decir, son grupos responsables de estar en constante análisis de la situación, con el objetivo de recomendar las medidas que se deben implementar a través del tiempo.

La labor principal de estas mesas de trabajo es implementar planes y acciones que permitan prevenir el contagio en la población a nivel nacional, así como de manera específica en los centros de trabajo, y en caso probable de que ocurriera deberán emitir las medidas sanitarias que se deben implementar como, por ejemplo: distanciamiento social interno, aislamiento de las unidades funcionales y un claro protocolo en caso de requerir una limpieza.

Desde el inicio de la crisis sanitaria se convirtió en prioridad para el país proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras y disponer de protocolos específicos que permitieran en la reactivación y continuidad de las actividades productivas y es por esto que, ante la confirmación del primer caso en marzo de 2020, se inicia con la implementación de un Plan de Respuesta ante el Covid-19 liderado por el Ministerio de Salud y la Comisión Nacional de Emergencias.

Las principales medidas implementadas por el gobierno de Costa Rica para prevenir y controlar el contagio del Coronavirus son:

- Cierre de frontera para el ingreso de personas extranjeras, lo que se consideró como una de las medidas más drásticas que impacto el sector turismo.
- Protocolo de lavado de manos y estornudo.
- Uso obligatorio de mascarillas en espacios públicos.

- Cancelación de los eventos y actividades de concentración masiva, tanto gratuitos como pagados, tales como conciertos, topes, carnavales, espectáculos públicos, fiestas cantonales, entre otras.
- Medidas especiales para actividades como cines, teatros y eventos deportivos.
- Se instruye el teletrabajo para instituciones públicas y se insta a que institución en coordinación con las jefaturas adopte la modalidad de trabajo en todos los puestos teletrabajables, así como coordinar con las personas teletrabajadoras las condiciones para la realización de sus labores. Además, insta al sector privado a tomar medidas similares.
- Suspensión temporal de juicios y audiencias judiciales, quedando excluidos aquellos que ya hubiesen indicado.
- Cierres preventivos de centros educativos en riesgo, en los lugares donde se detecten factores de riesgo, se instruirá su cierre mediante orden sanitaria de al menos 14 días hábiles, con posibilidades de prorrogarlos.
- Suspensión de lecciones en centros educativos y privados, así como centros de formación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
- Disminución en de los aforos de comercios y centros reunión públicos.
- Habilitación de la línea telefónica 1322 para consultas sobre el Covid-19.
- Cierre de fronteras marítimas, aéreas y terrestres, solo se permite el ingreso de costarricenses y residentes.
- Cierre total de playas, templos y cultos religiosos.
- Ampliación de la restricción de circulación aplicable en todo el país, diferenciada por número de placa y ya sea diurna o nocturna, salvo lista de excepciones. Esta medida respaldada en la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, número

9838, siendo que en su artículo 95 bis, indica que el Poder Ejecutivo podrá establecer en las rutas que considere restricciones a la circulación vehicular por razones de emergencia nacional, mediante decreto ejecutivo.

Razón por la cual, el Gobierno emite el Decreto Ejecutivo número 42294-MOPT-S en el que definió la franja horaria, requisitos para optar por la excepción, vigencia y zona en la que aplica.

Todas estas medidas implementadas por el Gobierno costarricense se derivan de la mesa de Protección Social coordinada por el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), y en la que participan instituciones tales como el Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH), el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el Ministerio de Salud, la Municipalidad de San José, el MTSS y otros.

Además, estas medidas incluyen la protección social de distintos grupos poblacionales vulnerables a la Covid-19, tales como la niñez, mujeres, personas con discapacidad, adultas mayores, poblaciones indígenas, personas en situación de calle y familias en condición pobreza. Espacios en los que se anunciaron medidas como el llamado Plan Proteger con el fin de atenuar las consecuencias de la crisis sanitaria, buscando resguardar a las personas, los trabajos y las empresas.

Capítulo 2: Covid-2019 y su afectación en el ámbito laboral

Desde el inicio de la pandemia se prevía una alta repercusión en el ámbito laboral, sin embargo, la priorización de la protección de la vida de las personas, como un derecho fundamental, llevó a los países alrededor del mundo a imponer medidas restrictivas que impidieran la propagación de la enfermedad, ejerciendo presión sobre el entorno laboral.

Fueron muchos los países que promovieron medidas urgentes y acciones provisionales para mitigar los efectos de la pandemia ocasionada por el Covid-19. Los gobiernos impulsaron respuestas de corto plazo para hacer frente a la emergencia sanitaria y los efectos que esta ocasionaría sobre el empleo, los ingresos y la pobreza.

La OIT (2020) estimó que tan solo en el segundo trimestre de 2020 se perdieron el equivalente a 400 millones de puestos de trabajo a tiempo completo debido a la crisis, siendo los más afectados aquellas personas que se desempeñan en la economía informal.

“Las consecuencias del Covid-19 sobre el empleo fueron rápidas, profundas y sin precedentes, representando la crisis internacional más grave de la que se tiene registro desde la Segunda Guerra Mundial”. (OIT, s.f.)

Dentro de las principales consecuencias se pueden citar:

- Aumento del desempleo, del subempleo, de la inactividad y de la informalidad.
- Disminución en los ingresos laborales y empresariales; producto del cierre y quiebra de empresas, en particular micro, pequeñas y medianas empresas.

- Agudización de la pobreza, así como la desigualdad de género, económica y social.

Razón por la cual, organizaciones internacionales con la OIT y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se pronunciaron a favor de que los países implementaran estrategias centradas en las personas afectadas por la crisis causada por el Covid-19, buscando promover reglamentos, normativas o políticas inclusivas, sostenibles y resilientes, que eviten avanzar en la recuperación desigual dentro de los mismos países, ya que se prevé que habrá sectores que logren recuperarse a una mayor velocidad y otros en lo que el retorno sea más lento, debido al alto riesgo de contagio que pueden generar o depender de la apertura de otros servicios para funcionar, esto aplica de igual manera para diferentes grupos poblacionales, ubicando a algunos en un mayor grado de vulnerabilidad.

Por ejemplo, según la OIT (2021) la crisis del Covid-19 afectó de forma desproporcionada a determinados grupos poblacionales y a trabajadores de sectores específicos como lo son:

- A las mujeres, quienes sufrieron pérdidas de empleo e ingresos desproporcionado.
- Los jóvenes en etapa de formación debieron interrumpir su proceso de educación y de rápido acceso al empleo.
- Personas que se desempeñaban en economía informal y quienes no tienen acceso a la protección social.
- Trabajadores del sector turístico, muchos de los cuales son migrantes, así como los trabajadores del comercio minorista y los trabajadores de la industria manufacturera.

Esto deja en evidencia como la perspectiva de la recuperación de fuentes de empleo y el restablecimiento de la economía es diferente según el sector que se analice, ya que algunos sectores

del mercado laboral se podrían ver más favorecidos por la recuperación, mientras que otros se quedan atrás.

En el sector económico fueron grandes los retos a nivel mundial producto de las consecuencias que de manera diaria causaba la pandemia, evidenciando lo vulnerable que son los derechos humanos y labores en estos entornos. Ante lo cual, instituciones como el Banco Mundial debieron plantearse nuevos modos de trabajo, promoviendo estrategias con componentes útiles para aplicar en tiempos de crisis, como lo son:

- Promover políticas públicas en favor de las poblaciones más vulnerables.
- Promover acciones que resguarden empresas y fuentes de empleo.
- Contribuir a una recuperación más igualitaria para las clases económicas.
- Sobre todo, salvaguardar la vida de las personas.

Según datos del Banco Mundial la economía del mundo tuvo una drástica contracción de 5,2 por ciento, producto de los cambios del mercado en la oferta y demanda a nivel interno de cada país, dejando cada vez más desprotegidos a las poblaciones en situación de pobreza y pobreza extrema.

Bajo esta misma premisa se destaca el impacto de la contracción económica producto de la disminución de fuentes de trabajo sobre la población femenina, lo que a su vez profundizó las desigualdades de género, empujándolas a desempeñar puestos de trabajo informal, con pagas injustas y sin protección social.

1. Covid-2019 y su impacto sobre el mercado laboral costarricense

En Costa Rica la crisis económica provocada por el COVID-19 se tradujo en tasas de desempleo récord que alcanzaron el 20,1 por ciento, lo que representa más de 190 mil nuevas personas desempleadas entre marzo y mayo de 2020, en comparación con el 2019 donde se alcanzó el 11,3 por ciento de desempleo. Esto evidencia el crecimiento de 8,8 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre del año anterior, según datos de la Encuesta Continua de Empleo, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC).

Tabla 2:

Comparación de tasas de desempleo entre 2019 y 2020

Fuerza de trabajo	Marzo – abril – mayo 2019	Marzo – abril – mayo 2020
Tasa de desempleo	11,3%	20,1%
Personas desempleadas	277 946	468 000

Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2020.

Entre marzo y mayo de 2020, la fuerza laboral de Costa Rica estaba conformada por 2,33 millones de personas, representado una disminución significativa de 129 mil personas, con respecto al trimestre marzo, abril y mayo de 2019, todo esto producto de las medidas de confinamiento y restricción al movimiento tomadas en el país con el fin de contener la pandemia del Covid-19.

Dicho de otra manera, y tal como se detalla en la tabla 1, entre el trimestre marzo, abril y mayo 2020, la población desempleada fue de 468 mil personas, 190 mil personas más en comparación con el mismo trimestre móvil del año anterior, quienes según el INEC son personas que “buscaron activamente un empleo o bien no buscaron porque esperaban el reinicio de operaciones o respuesta a gestiones realizadas” (2020).

El INEC también retrató el panorama representado por la población subempleada durante este mismo periodo, cuyo porcentaje aumentó en comparación con el mismo periodo de 2019.

“El porcentaje de las personas ocupadas que trabajan menos de 40 horas por semana y desean trabajar más horas se estimó en 17,6 %, aumentando de forma interanual en 8,0 pp. respecto al trimestre marzo, abril y mayo 2019. Por sexo, estos porcentajes se ubicaron en 17,5 % para los hombres y 17,7 % para las mujeres.” (INEC, junio 2020)

De igual manera, se identificó el nivel de afectación por sexo, donde las mujeres alcanzaron el punto más alto con un 26,0 por ciento.

Tabla 3:

Comparación de tasas de desempleo por sexo

Indicador general	Hombre		Mujer	
	Mayo 2019	Mayo 2020	Mayo 2019	Mayo 2020
Tasa de desempleo	9,1	16,3	14,6	26,0
Personas desempleadas	134 642	230 796	143 304	237 204

Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2020.

Históricamente el nivel de desempleo de las mujeres ha sido más alto y en esta oportunidad se deja en evidencia como la afectación producto de las medidas restrictivas impuestas por el gobierno costarricense provocó que el porcentaje de la población femenina sin trabajo casi se duplicara. Sin embargo, no son las únicas afectadas, la OIT (2020) afirma que los jóvenes y las personas de más edad se vieron particularmente afectadas; “puesto que esos grupos de población corren mayor riesgo de quedarse en situación inactiva, son susceptibles de padecer en mayor medida efectos adversos a largo plazo en el mercado laboral”.

2. Vulneración de los derechos trabajadores

- **Pérdida de horas de trabajo**

Luego de la inevitable afectación generada por el Covid-19 sobre la salud pública y la alerta decretada por las autoridades gubernamentales en Costa Rica se comienzan a implementar acciones que afectan de manera directa la actividad normal del sector económico y laboral.

Para analizar la pérdida de horas generadas durante la pandemia es importante primero iniciar trayendo a colación la Ley número 5395, del 30 de octubre de 1973, llamada “Ley General de Salud” la cual faculta y otorga atribuciones especiales al Ministerio de Salud para declarar una zona o territorio nacional en estado de epidemia y también prevé las medidas en caso de peligro, amenaza o de contagio de enfermedades.

“Artículo 367.- En caso de peligro de epidemia, el Ministerio podrá declarar como epidémica sujeta al control sanitario, cualquier zona del territorio nacional y determinará

las medidas necesarias y las facultades extraordinarias que autorice totalmente a sus delegados para extinguir o evitar la propagación de la epidemia. Salvo declaración en contrario, las facultades y medidas extraordinarias se entenderán caducas treinta días después de presentarse el último caso epidémico de la enfermedad.” (Ley número 5395, 1973)

Esta normativa faculta al Ministerio de Salud para establecer las medidas especiales y extraordinarias para evitar que el Coronavirus se propague entre la población, mismas que resulta de acatamiento obligatorio para todas las personas, incluyendo trabajadores y patronos, además, marca la pauta al definir cuándo se considerarán caducas estas normativas una vez se registre el último caso registrado como positivo ante la enfermedad.

“Artículo 355.- Teniendo en vista una efectiva protección de la salud de la población y los individuos, las autoridades de salud competentes podrán decretar por propia autoridad medidas cuya finalidad tiendan a evitar la aparición de peligros y la agravación o difusión del daño, o la continuación o reincidencia en la perpetración de infracciones legales o reglamentarias que atenten contra la salud de las personas.” (Ley número 5395, 1973)

Ante esta situación y la prevalencia de la salud y la vida de las personas, se torna de vital importancia, desde los diferentes sectores, implantar acciones que permitan mitigar los efectos sobre la dinámica normal de trabajo y las relaciones laborales.

En el campo laboral, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) acató las ordenes emitidas por el Ministerio de Salud y participó en el diseño de la propuesta, aprobación e implementación de protocolos y recomendaciones dirigidas a proteger los puestos de trabajo de las personas en Costa Rica, dentro de las que se encuentran la variación en la modalidad de trabajo,

suspensión de contratos de trabajo, y reducción de jornadas, todas estas respaldadas en el marco normativo vigente.

Según datos proyectados por la OIT, en junio de 2020, se estimó que en Costa Rica se perdería un 17 por ciento de las horas de trabajo, en comparación con el 2019, mientras que en Panamá y Honduras se reduciría un 24 por ciento de las horas, siendo los países de Centroamérica más afectados

Con el avance de la pandemia en el mundo, estas proyecciones se comenzaron a hacer reales producto de varias circunstancias: disminución de las horas de trabajo, conservación del empleo, pero sin trabajar (suspensión de contrato, desempleo producto de despidos y grado de inactividad) e independientemente de la condición, es una situación que conllevó a una pérdida sustancial de ingresos para los hogares costarricenses, afectando de manera negativa sus ingresos y nivel de pobreza.

Los sectores que se ven más afectados son aquellos que están más expuestos a mayor riesgo sanitarios, por ejemplo, el turismo el cual depende del ingreso de turistas y mayor contacto para mantener sus servicios, otro ejemplo, son los mercados de trabajo dedicados a promover eventos masivos, los cuales dependen de la convocatoria de grandes conglomerados de personas para generar actividades públicas o privadas, así como el sector transporte, quienes debido a las restricciones de movilidad ven limitada su posibilidad de trabajo. Sin embargo, en definitiva, el sector salud, es el menos afectado ya que en época de pandemia sanitarias es el sector que más inversión recibe.

A inicios de 2021, la OIT presentó nuevas estimaciones en la que demuestra como los mercados de trabajo del mundo entero se vieron afectados de manera negativa durante el 2020.

“En 2020 se perdió el 8,8 por ciento de las horas de trabajo a nivel mundial con respecto al cuarto trimestre de 2019, equivalentes a 255 millones de empleos a tiempo completo.” (OIT, 2021)

Siendo esto cuatro veces mayor que la cifra registrada durante la crisis financiera mundial de 2009, según el análisis hecho por la OIT (2021), alcanzando una escala mundial de 144 millones de empleos menos con respecto a 2019, afectando en mayor medida a las mujeres y las personas de mayor edad.

En este punto es importante considerar que una vez se inicia la etapa de recuperación producto de la emergencia sanitaria se deberá enfrentar un periodo de reconstrucción de los mercados de trabajo, que a su vez permita recuperar las horas de trabajo perdidas a nivel nacional, más aún cuando producto de esta pérdida de trabajo aumenta la informalidad y los niveles de pobreza. Sin embargo, esta recuperación no será igual para todos los sectores, ya que según datos recabados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) cada sector productivo percibió los efectos de manera diferente, de ahí que hace la siguiente clasificación:

Fuerte impacto:

- Servicios de turismo
- Hoteles y restaurantes
- Industria cultural tradicional
- Comercio
- reparación de bienes
- Transporte
- Moda

- Vehículos automotores y partes

Significativo impacto:

- Minería
- Electricidad, gas y agua
- Construcción y materiales para la construcción
- Servicios empresariales
- Actividades financieras
- Bebidas
- Muebles y madera
- Industria química
- Electrónica, maquinaria y equipo

Moderado:

- Agricultura, ganadería, pesca
- Producción de alimentos para el mercado interno
- Insumos y equipo medico
- Medicamentos
- Telecomunicaciones
- Envases

Según datos de la Encuesta Nacional de Hogares efectuada en julio de 2020, el nivel de pobreza llegó a 26.6 por ciento, lo que equivale a 419 mil 783 hogares pobres, cerca de 83 mil 888 más que los registrados el año anterior en el mismo periodo, lo cual corresponde a un aumento de 5,2 puntos porcentuales. Por su parte la pobreza extrema alcanzó cifras de 7 por ciento, aumentando en 1,2 puntos porcentuales, lo que equivale a 19 mil 445 hogares más en esa condición en comparación con el 2019, siendo que en el 2020 se contabilizan 112 mil 987 hogares en esta condición.

Estos datos son equivalentes al total de horas y puestos perdidos y suspendidos durante esta pandemia, es decir, conforme se endurecen las medidas restrictivas, en la misma medida aumentaba el desempleo y los niveles de pobreza y pobreza extrema, haciendo que las personas que se encontraba en situación de pobreza antes de la pandemia pasaran a estar en posición de pobreza extrema.

- **Afectación por reducción de jornada laboral y suspensión de contratos de trabajo**

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo de Costa Rica es el ente encargado de validar las solicitudes de reducción de la jornada laboral (Ley No. 9832 y sus reformas), y la suspensión temporal de contratos, permitido por la Ley 9832 y sus reformas.

Según el procedimiento publicado en el Diario Oficial La Gaceta, mediante el decreto Ejecutivo número 42248-MTSS la suspensión del contrato se podía aplicar únicamente en los centros de trabajo cuyas actividades tuvieran cierre temporal y estas son:

- Conciertos
- Espectáculos públicos
- Campos feriales
- Actividades taurinas
- Topes
- Actividades deportivas con público
- Festejos populares
- Actividades de entrenamiento en centros comerciales
- Festivales internacionales de cina
- Festivales nacionales de arte
- Parques de diversiones
- Discotecas
- Clubes nocturnos
- Actividades y procesiones religiosas
- Bingos

Es decir, en todas estas actividades se autoriza optar por la medida de suspensión del contrato, la que permite cesar la obligación del trabajador de dar el servicio y la obligación del patrono de pagar el salario.

Para optar por esta medida, los patronos deben solicitar la suspensión temporal de contrato, en los siguientes tres días al hecho que originó la causa de la suspensión o en cualquier momento mientras se mantenga la afectación; además, se debe adjuntar una declaración jurada autenticada por un abogado en la que se expusieron las causa que fundamentan la solicitud, indicar el plazo previsto y el nombre completo y correo electrónico de todas las personas trabajadoras afectadas.

Esta condición les permite a los patronos suspender el pago del salario, pero se le obliga a respetar las demás condiciones una vez la persona se reintegre a sus labores.

Según datos del Ministerios de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, a marzo de 2022, se recibieron 7 mil 84 solicitudes de suspensión de contrato de trabajo de diferentes empresas ubicadas a nivel nacional.

Tabla 4:

Solicitudes de suspensión del contrato de trabajo

Solicitudes	Total
Aprobadas	6446
Rechazadas	638
Prórroga	5990
Total, de solicitudes	7084

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cantidad de empresas para aplicar suspensiones temporales de contrato o la reducción temporal de la jornada laboral, marzo de 2022.

En total, se suspendieron 81 mil 273 contratos de trabajo bajo la autorización que otorga el Decreto número 42248-MTSS y sus reformas, distribuido de la siguiente manera por provincia, siendo San José el lugar donde se concentraron la mayor cantidad de empresas que solicitaron suspender sus contratos a los empleados, seguido por Alajuela y Puntarenas. Limón fue la provincia en la que se registraron menos solicitudes, sin embargo, de igual manera se realizaron 280 solicitudes de diferentes empresas.

Tabla 5:*Solicitudes de suspensión de contrato de trabajo por provincia*

Provincia	Cantidad de empresas
Limón	280
Cartago	436
Heredia	775
Guanacaste	532
Puntarenas	709
Alajuela	1019
San José	3333
Total, de personas	7084

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cantidad de empresas para aplicar suspensiones temporales de contrato o la reducción temporal de la jornada laboral, marzo de 2022.

La actividad comercial identificada como “Comercio” fue la más afectada, seguida por la categoría de “Servicios” y “Construcción”, afectando a un total de 81 mil 273 personas en todo el país. La actividad “Extractiva” fue la que registró menos solicitudes e impactó a un total de 65 personas.

Tabla 6:*Solicitudes de suspensión de contrato de trabajo por actividad comercial y cantidad de personas afectadas*

Actividad comercial	Cantidad de empresas	Cantidad de personas
Comercio	3955	45077
Servicios	2259	21175
Construcción	141	5419
Transportes	361	4564
Industria	325	4375
Agro	41	598
Extractiva	2	65
Total	7084	81273

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cantidad de empresas para aplicar suspensiones temporales de contrato o la reducción temporal de la jornada laboral, marzo de 2022.

Mientras que, en la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, a marzo de 2022, se gestionaron un total de 9 mil 51 solicitudes dirigidas a reducir la jornada laboral, autorizadas por Ley número 9832 y sus reformas.

Tabla 7:

Solicitudes de reducción de la jornada laboral

Solicitudes	Total
Aprobadas	8213
Rechazadas	838
Prórroga	8863
Total, de solicitudes	9051

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cantidad de empresas para aplicar suspensiones temporales de contrato o la reducción temporal de la jornada laboral, marzo de 2022.

En total, se redujo la jornada laboral de 157 mil 928 personas, siendo las habitantes de la provincia de San José la más afectada, seguida por Alajuela y Cartago. La provincia que registró menos solicitudes fue Limón, impactado a 13 personas.

Tabla 8:

Personas afectadas por la reducción de jornada por provincia

Provincia	Cantidad de personas
San José	74155
Alajuela	41069
Cartago	27469
Guanacaste	8415
Heredia	4083
Puntarenas	2697
Limón	13
Total, de personas	157928

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cantidad de empresas para aplicar suspensiones temporales de contrato o la reducción temporal de la jornada laboral, marzo de 2022.

Es claro que la suspensión o disminución de las horas laborales es una estrategia utilizada por los países del mundo para contener el avance del virus y proteger la salud de las personas; y entre ellos Panamá, quienes adoptaron estrategias similares a las aplicadas en Costa Rica, quienes posterior a la declaración de emergencia aprobada en este país el 13 de marzo de 2020, aprobaron el Decreto Ejecutivo número 81, dirigido a salvaguardar el empleo en un momento de incertidumbre económica y social, así como a mantener el control sobre el distanciamiento social y permitir el funcionamiento de las empresas sin incumplir las restricciones de bioseguridad.

El Decreto Ejecutivo número 500 emitido por el Ministerio de Salud de Panamá ordena el cierre temporal de establecimiento comerciales y empresas de naturaleza jurídica y natural en todo el territorio a excepción de:

Toda la cadena de producto, distribución, comercialización y venta de:

- Alimentos (Plantas procesadoras, distribución, comercialización, supermercados, hipermercados, abarrotes, empresas de empaques, envases y alimentos de bebidas.
- Medicamentos y productos higiénicos (Farmacias).
- Equipos de seguridad.
- Materiales de Construcción.
- Insumos veterinarios y agrícolas.
- Empresas de mantenimiento, operación y distribución de equipos médicos.
- Fabricantes de empaques e insumos de todos los sectores.
- Imprentas.
- Lavanderías.
- Todo lo relacionado con transporte (Marítimo, terrestre y aéreo)

- Todo lo relacionado con seguridad
- Abogados idóneos para el ejercicio de defensa de personas detenidas durante el periodo de Toque de Queda.
- Restaurantes sólo para entrega a domicilio o llevar.
- Empresas de distribución, suministro y transporte de combustible.
- Todo lo relacionado con banca, finanzas, cooperativas y seguros.
- Empresas que brindan servicios públicos.

El Decreto Ejecutivo número 81 permitió la suspensión de los contratos de todas las personas trabajadoras de las empresas cuya operación fueron cerradas, conforme a las medidas preventivas ordenadas por las autoridades gubernamentales dentro del Estado de Emergencia Nacional. Para efectos de la suspensión debía ser autorizada por la Dirección General de Trabajo o las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral.

Estas medidas al igual que en Costa Rica provocaron que los niveles de desempleo alcanzaran cifras sin precedente, por ejemplo, en agosto de 2020, en Panamá se registró una tasa de desempleo de 25 por ciento, superior a la alcanzada en Costa Rica en marzo de 2020, del 20,1 por ciento.

Antes de la pandemia, Panamá un país de 4,2 millones de habitantes con una economía similar a la costarricense que dependía de los servicios, registraba una tasa de desempleo del 7,1 por ciento, la tasa más baja reportada en la última década, según los reportes del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de este país.

En este caso, es posible afirmar que la semiparalización de la fuerza laboral enfrentada por Costa Rica, desde marzo de 2020, es un hecho que afecta a otros países de la región, tal es el caso de Panamá, quienes para agosto de 2020 cerca de 570 mil personas trabajadoras de ese país estaban

desempleadas y aumentaron el nivel de informalidad hasta un 55 por ciento, impactando así a las personas trabajadoras, disminuyendo sus ingresos, generando una desprotección social y aumentando de manera desproporcional los niveles de pobreza.

▪ **Informalidad laboral**

La informalidad es una modalidad de trabajo representada por personas que se desempeñan sin contratos de trabajo escriturados ni acceso a los esquemas de seguridad social, o como trabajadores autoempleados no registrados, además, suelen ser poblaciones que no tienen acceso al crédito y es menos probable que se beneficien de las medidas y estímulos fiscales o del teletrabajo. Su situación empeora al considerar que no cuentan con una protección básica, incluida la protección social y carecen de mecanismos de sustitución de los ingresos en caso de enfermedad, pérdida del empleo o de confinamiento.

Según el INEC (2015) el empleo informal comprende el total de empleos que cumplen las siguientes características:

- Personas asalariadas sin seguridad social financiada por su empleador, es decir, no realizan aportes al seguro social.
- Personas asalariadas a quienes sólo se les paga en especie, a quienes el pago fue una única vez, o a quienes, por la naturaleza de su contratación, se considera que no son susceptibles de los rebajos de seguro social.
- Personas ayudantes no remuneradas.

- Personas trabajadoras por cuenta propia y empleadoras que tienen empresas no constituidas en sociedad, es decir, que no están inscritas en el Registro Nacional de la Propiedad y no llevan una contabilidad formal de manera periódica.
- Personas trabajadoras por cuenta propia con trabajos ocasionales (laboran menos de un mes), a quienes por la naturaleza del trabajo no son susceptibles a estar inscritas o a llevar contabilidad formal de manera periódica.

Condiciones que muchas personas cumplen en una época en la que el desempleo aumentó considerablemente, según los datos consignados en esta investigación.

Según datos de la Cepal (2021) el empleo informal tiene alta presencia entre las personas más jóvenes, lo que condiciona su trayectoria futura en los mercados de trabajo, así como entre los trabajadores de mayor edad, lo que sugiere el debilitamiento de los esquemas de protección de ingresos en la vejez, aunado a que la tasa de informalidad aumenta conforme a la disminución del grado de escolaridad alcanzado.

Además, el empleo informal suele registrar un comportamiento vinculado con la evolución del ciclo económico, es decir, se reduce cuando la economía crece y se incrementa cuando la actividad económica se contrae, lo que se hace más notorio en épocas de pandemia.

Es importante destacar que, en Costa Rica, en la misma medida que aumentó el desempleo ganó terreno el empleo de tiempo parcial, relacionado principalmente con la creciente expansión de relaciones laborales atípicas que surgieron con los avances tecnológicos y el desarrollo de aplicaciones digitales principalmente dedicadas al transporte, entrega de alimentos y paquetes a domicilio, cuya demanda aumentó tanto para quienes solicitan el servicio de la plataforma, como para quienes buscan una alternativa de empleo en ella.

Esta modalidad de trabajo se convirtió en una alternativa que les permitió a las familias generar ingresos en un contexto de alta incertidumbre y en la que se estima una lenta recuperación, producto de las medidas de confinamientos; sin embargo, sigue siendo un empleo informal que carece de un contrato de trabajo, acceso a la seguridad social y en muchas ocasiones en condiciones precarias de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

No obstante, al ser personas que se ubican en una posición indeterminada respecto de su estatus laboral, es una población mayormente desprotegida de acceso a la protección social y, por ende, que enfrenta severamente los costos de esta situación en la eventualidad de contraer el Covid-19 y no contar con cobertura en salud o prestaciones para la protección de sus ingresos, quedando en total desprotección.

En el tema de la informalidad laboral en Costa Rica, aunque el problema ya era grave antes de la pandemia y la crisis generada por el Covid-19, en el informe que presentó Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), correspondiente al segundo trimestre del 2021, se muestra como aumentó producto de las medidas impuestas para contener el contagio de la enfermedad, y donde se determinó que del total de 863 mil personas ocupadas, 544 mil hombres y 319 mil mujeres, cerca de la mitad, el 43,8 por ciento, tenía un empleo informal.

“El aumento interanual (mismo trimestre del año anterior) de las personas con un empleo informal fue de 169 mil personas y esta se presentó en ambos sexos, 82 mil hombres y 87 mil mujeres.” (INEC, 2021), evidenciando que, aunque las medidas impuestas estaban dirigidas a proteger la salud de las personas, la protección de las fuentes de trabajo no se contempló como una prioridad.

Dentro de las principales vulneraciones a las que están expuestas las personas que se desempeñan en labores de manera informal son:

- 1. Falta de cobertura de seguro de riesgos de trabajo:** de conformidad con el artículo 193 del Código de Trabajo, todo patrono sea persona de derecho público o privado, está en la obligación de asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo por medio del Instituto Nacional de Seguros (INS), persistiendo esta responsabilidad aun en los casos de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes se valga para la ejecución o realización de los trabajos.

De igual manera, el artículo 195 del Código de Trabajo define los Riesgos de Trabajo como accidentes y las enfermedades que le ocurran a los trabajadores por consecuencia directa, inmediata o indudable de los accidentes.

Sin embargo, es un beneficio del que las personas en estado de informalidad no gozan ya que este, solo se cancela mientras el trabajador trabaja de manera formal, según el artículo 207, el Seguro de Riesgos de Trabajo rige a partir del pago de la prima provisional o definitiva que se fije.

Al entrar en la informalidad una persona trabajadora perdió el beneficio instaurado por el INS, en el que debido a la declaratoria de emergencias y ante la sospecha razonable de que un trabajador fuera contagiado por este virus, por causa o a consecuencia de su trabajo, el patrono puede hacer que su empleado sea valorado en el amparo de que es un riesgo laboral.

- **La imposibilidad de acceso a incapacidades por enfermedad:** al desempeñar una labor fuera de la regulación la persona trabajadora no tiene acceso al seguro por enfermedad

otorgado por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) lo que le limita el acceso a los servicios de salud y su debida indemnización en periodos de incapacidad o cuarentena establecidos.

La única excepción aplicable a esta norma se aplicó a las personas que mantenía una fuente de trabajo formal antes de la pandemia, y producto de esta les fue cesado o suspendido su contrato laboral, a quienes la Junta Directiva de la CCSS amplió el tiempo de cobertura del seguro de salud, con el objetivo de mantener el acceso a los servicios de salud a los trabajadores a los que se les suspendió o cesó en los meses de marzo, abril y mayo de 2020, hasta diciembre 2020.

▪ **Desvirtualización de las vacaciones**

Las vacaciones son un derecho constitucional y una necesidad biológica de toda persona trabajadora, que se adquiere después de un mes de trabajo continuo y consisten en un descanso anual remunerado, que tiene como propósito permitir a la persona trabajadora reponer el desgaste de energías realizado durante el año de labores.

“Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca” (Constitución Política, 2014).

El Código de Trabajo de Costa Rica establece en el artículo 155 que el patrono es el encargado de señalar el momento en el que la persona trabajadora gozará de sus vacaciones y que deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso de la persona trabajadora (2018).

Además, este derecho a períodos de descanso está reconocido también, a nivel internacional, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en su artículo 24, que establece: "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas". (1948)

Incluso, la Sala Constitucional mediante el voto 3835-96 reconoció: "nadie discute la necesidad y el valor profiláctico de las vacaciones anuales pagadas, que la Constitución Política establece como un derecho, a favor de todos los trabajadores". (1996)

Ante lo cual es posible afirmar que toda esta regulación ampara la decisión del Gobierno, quien ante la declaratoria de Emergencia pronunció en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), una serie de recomendaciones dirigidas a las personas empleadoras para que las aplican en aquellos casos de personas trabajadoras con factores de riesgo que ocupaban puestos no teletrabajables, tales como: "se recomienda que, si la persona trabajadora con factores de riesgo cuenta con un saldo de vacaciones cumplidas, se disponga el disfrute de las mismas" (CP-010-2020 MTSS).

Aunque la norma no regula ni se refiere al tema relacionado con el adelanto del disfrute de vacaciones y dentro de las recomendaciones se promovió, "también puede considerarse la

posibilidad de un adelanto de vacaciones, siempre y cuando la persona trabajadora esté de acuerdo” (CP-010-2020 MTSS).

Ante esto se establece que el adelanto de vacaciones es una posibilidad que debe ser comunicada y acordada entre el patrono y la persona trabajadora, como una posible solución para enfrentar la necesidad de suspender la prestación del servicio y así evitar la aplicación de la figura de la suspensión de los contratos de trabajo, que implica el no pago de salario, pero se requiere de la aceptación de las partes, ya que se trata de un adelanto del disfrute del derecho.

Estas recomendaciones fueron dirigidas tanto para el sector público como para el sector privado y sobre el disfrute del derecho a vacaciones la Sala Constitucional se ha pronunciado en varias ocasiones indicando que:

“... la Sala estima que el reclamo planteado por el recurrente es en realidad, una disconformidad con la forma en que el patrono ha venido aplicando el plan institucional de vacaciones, aspecto que no tiene la virtud de lesionar derecho fundamental alguno, ya que se encuentra dentro de las potestades que el legislador le otorgó. De otra parte, debe tenerse presente que este Tribunal ha señalado, reiteradamente, que el patrono es el que determina el momento oportuno para disfrutar de vacaciones, todo según las necesidades del servicio público (artículo 155, del Código de Trabajo). Por lo expuesto, la Sala descarta que se haya producido el agravio reclamado, y, en consecuencia, se impone desestimar el recurso” (Voto 2015001954, Sala Constitucional)

Según lo dispuesto en la Norma y lo pronunciado por la Sala no existe una violación a los derechos en relación con la disposición de la una determinada administración de en qué momento

la persona trabajadora puede disfrutar de sus vacaciones, pues esa es una potestad que se ampara en criterios de oportunidad y conveniencia.

Sin embargo, aunque la norma carece de regulación en lo referente al adelanto de vacaciones, aunado a que la Sala Constitucional rechazó de fondo el recurso de amparo presentado por una funcionaria ante la disposición de un Órgano Estatal de adelantar vacaciones en aras de proteger a la población, concluyendo que esa es una potestad del patrono que se ampara en criterios de oportunidad y conveniencia.

No obstante, la Magistrada Nancy Hernández López salvó su voto y argumentó que las vacaciones anuales pagadas, constituyen uno de los derechos fundamentales más importantes del trabajador, que surge como consecuencia de la prestación del trabajo. “Desde hace mucho tiempo, el hombre ha luchado por obtener el reconocimiento legal y la protección del derecho al descanso.” (2020).

“Considero que ordenar a los funcionarios legislativos, tomar las vacaciones que por derecho han ganado o incluso adelantárselas, para poder cumplir con una orden sanitaria dictada por el Ministerio de Salud debido a la pandemia Covid-19, sería desnaturalizar este derecho y eliminar su carácter profiláctico indicado y su disfrute del tiempo libre, reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Lo que existe en el caso es una omisión legislativa que regule este tipo de supuestos (medidas sanitarias durante pandemias) en el sector público y no corresponde al administrado suplir esa omisión legislativa con el vaciamiento de su derecho fundamental al disfrute de su tiempo libre. Por las razones indicadas, declaro con lugar el recurso en todos sus extremos.” (Hernández, 2020)

Es decir, que si bien la persona empleadora señalará la época en que la persona trabajadora gozará de sus vacaciones, estas son un derecho que se adquiere por el tiempo servido según lo establecido por la Norma, sin embargo, el adelanto del goce de este beneficio no está normado, lo que pone en evidencia una falencia de la legislación vigente que puso en desventaja a las personas trabajadoras frente a las empleadoras en tiempos de crisis.

▪ **Acoso laboral**

El acoso laboral también llamado mobbing es un fenómeno que se da en entornos de trabajo y en los que una persona o varias ejercen violencia psicológica de manera sistémica, repetida e injustificada sobre otra, durante un tiempo prolongado, con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima y separarla del entorno laboral y equipo de trabajo; estas agresiones incluso pueden llegar a ser físicas o sexuales.

El acoso lo pueden ejercer compañeros de trabajo, superiores o subalternos y regularmente de manera oculta, para evitar testigos, difundiendo rumores falsos, menospreciando el trabajo realizado por la víctima, sobrecargando de trabajo o asignándole tareas intrascendentes que la alejan de su capacidad profesional, sometiéndola a medidas disciplinarias por hechos inexistentes, aislándola de sus compañeros, obstaculizando su vida familiar con horarios abusivos o negándole permisos y vacaciones en fechas adecuadas.

En tiempos de pandemia en los que las personas debieron ajustarse a nuevas modalidades de trabajo aunado a los cambios tecnológicos y el desarrollo de nuevas funciones, la forma en la que tiene lugar el acoso laboral también evolucionó. La pandemia provocó que se modificara el modo

de interacción de las personas de la misma manera en la que el teletrabajo se extendió, poniendo a prueba el liderazgo de las jefaturas y su capacidad para interactuar y coordinar a distancia.

Una evidencia de ello es como a raíz de la entrada en implementación del teletrabajo, el derecho a desconectarse al terminar la jornada laboral toma fuerza y relevancia ya que se comienza a evidenciar la necesidad de regular las comunicaciones fuera del horario establecido sin que esto sea considerado por el patrono como una desatención de las labores o abandono del puesto de trabajo.

La Ley para regular el Teletrabajo y su reglamento fueron publicados en 2019, antes de que iniciara la pandemia, y aunque es un instrumento que brinda bases para su regulación, con su implementación se evidenció la necesidad de incluir una reforma que contemple la desconexión como un derecho de toda persona trabajadora, lo que permite conciliar de una mejor manera la vida laboral y familiar.

Además, considerando que, según la Ley para Regular el Teletrabajo, número 9738, (2019), esta modalidad implica que “la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo”, se deja la puerta abierta para sobrecargar de funciones a la persona teletrabajadora y utilizar como estrategia para cultivar en el ánimo del empleado el deseo de renuncia.

Teniendo en cuenta que el acoso está asentado en un contexto social de relación, basado en la desigualdad de poder, es también como se puede afirmar que las formas de ejercer el acoso cambiaron ya que la exposición social que generan las nuevas tecnologías, mediante redes sociales, aplicaciones de comunicación y videoconferencias generan nuevas formas en los que se hace

presente este tipo de violencia, llegando de manera más directa hasta los hogares, sitios que hasta hace poco se consideraban seguros de este tipo de maltrato.

Sin embargo, podemos afirmar que desde antes de la crisis generada por la pandemia en Costa Rica aumentó de manera paulatina la cantidad de denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo, las cuales entre el periodo 2011 y 2015 incrementaron en un 200 por ciento, ya que en el 2011 se registraron ante la Dirección Nacional de inspección Laboral del MTSS 65 casos, mientras que en el 2015 aumentó a 185 denuncias.

Datos que se respaldan en la “II Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud” realizada en Costa Rica por la UNA, durante el año 2018, en la que se señala que el 18 por ciento de la población trabajadora consultada, o bien, un total de dos mil personas, fueron víctimas de violencia durante la ejecución de su trabajo, principalmente mediante gritos, insultos, comentarios y correos electrónicos con contenido violento. Estas manifestaciones de violencia proceden en su mayoría de las jefaturas (40 por ciento) y compañeros de trabajo. (15 por ciento). Los principales motivos de esta violencia son por relaciones de género, por presentar queja laboral o discutir las condiciones de trabajo (MTSS, 2021).

Por otra parte, la Inspección del Trabajo y la Dirección de Asuntos laborales del MTSS indica que, en el año 2020, la mayor cantidad de denuncias relativas a violencia en el trabajo se relacionan con la discriminación por razón de género, específicamente dirigida a mujeres en estado de embarazo, representado por el 65,5 por ciento del total de denuncias, y en periodo de lactancia el 13 por ciento. En tercer lugar, se ubican los casos relacionados con acoso laboral siendo el 11 por ciento de los casos. En relación con temas de persecución sindical, laboral y prácticas desleales se

ubican el 5 por ciento. En este tipo de denuncias son las mujeres quienes más denuncian ante estas instancias administrativas del MTSS, 31 por ciento del total de casos presentados (MTSS, 2021).

Estos datos viene a confirmar que el acoso laboral no es una vulneración que nace o inicia con la pandemia, sino por el contrario es una vulneración que se viene generando desde tiempo atrás, sin embargo, si es posible afirmar que al implementar nuevas modalidades de trabajo y disminuir la presencialidad, las conductas de acoso laboral evolucionan al ambiente virtual, y es que, al no existir un verdadero fuero de protección específico, dado por ley, como sucede con el acoso sexual, es probable, que existan cifras oscuras, a nivel de estadísticas, con base en la realidad cotidiana, en donde se desarrolle una relación laboral, sea esta pública o privada.

Es claro que Costa Rica enfrena la dificultad de no contar con una legislación que regule los casos de acoso laboral, ya que se carece de una ley que ampare a la víctima y acuse a la persona acosadora, sin embargo, ello no implica que el trabajador no tenga derecho a su reclamo y su indemnización, siendo que las denuncias por acoso laboral se pueden presentar ante el MTSS o bien ante los Tribunales de Justicia, y bien, los funcionarios públicos también pueden recurrir ante la Defensoría de los Habitantes.

Para el caso que la víctima recurra ante el Ministerio, se señala una audiencia entre las partes para llegar a un arreglo, si este no se logra, la parte ofendida puede recurrir ante los Órganos Jurisdiccionales. Es decir, que la denuncia ante el MTSS es opcional, ya que la persona afectada puede acudir directamente ante los Tribunales de Justicia y obviar el paso ante el Ministerio.

De manera tal que al no contar con legislación específica para la atención de denuncias por acoso laboral se debe recurrir a la Constitución Política, artículo 56, el cual indica:

“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo” (Constitución política, 2014).

Así como lo establecido en el Código de Trabajo en los artículos 19, sobre las obligaciones establecidas en los contratos de trabajo, artículo 69, sobre las obligaciones de los patronos, artículo 81, sobre las causas de despido, artículo 83 sobre las causas justas de rompimiento de contrato de trabajo, así como cualquier otro que se relacione según la individualidad de cada denuncia.

Además, de lo establecido en el artículo 1045 del Código Civil el cual indica “todo aquel que, por dolo, falta, negligencia o imprudencia, causa a otro un daño está obligado a repararlo junto con los perjuicios” (Código Civil, 28 de setiembre de 1887).

También a lo dispuesto en la nueva Ley de General de la Administración Pública, número 6227, en el artículo 191 y siguientes relacionados con la responsabilidad de la Administración por conductas ilícitas.

Así como una serie de Declaraciones y protocolos internacionales que tutelan la imagen, integridad y salud de las personas dentro de sus ambientes laborales costarricenses, entre ellos el artículo 6 y 11 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos, artículos 3 y 4 de la Convención Interamericana para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer y artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

La Sala Constitucional en el voto 15592, señaló algunos elementos para considerar y afirmar que se está frente a un caso de acoso laboral, los cuales son:

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

La falta de legislación provoca que en muchas ocasiones los casos de acoso laboral no se denuncien, ocasionando problemas de salud física y emocional a las personas que lo sufren.

En la corriente legislativa se encuentran el proyecto llamado Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el sector público y privado, bajo el expediente 20873, sin embargo, sectores como la Defensoría de los Habitantes emitieron algunos criterios en los que concluyen que la ley no puede ser aprobable tal como está redactada, ya que tiene implícitos criterios de ambigüedad y sin la delimitación correcta.

3. Modalidades de trabajo en tiempos de pandemia

La pandemia vino a cambiar de manera significativa la modalidad de trabajo con la que se venía laborando, lo cual fue permitido también gracias al avance en las tecnologías gestado en la última década.

Previo a la pandemia, según la OIT (2021) a nivel mundial solo alrededor del ocho por ciento de las personas ocupadas trabajaban desde sus casas y más del 80 por ciento eran personas trabajadoras independientes. Lo cual cambio de manera drástica con la llegada del Covid-19 y la necesidad de mantener el distanciamiento social, la prestación de servicios y las fuentes de empleo, permitiendo que más personas optaran por nuevas formas de trabajo a distancia.

En Costa Rica, desde diciembre 2019 se contaba con una regulación en material de teletrabajo, sin embargo, no es hasta marzo de 2020, cuando producto de la pandemia el presidente de la República, el ministro de Salud y la ministra de trabajo y seguridad social, emitieron la Directriz número 073-S-MTSS, en la que se promovió el teletrabajo en el Poder Ejecutivo y se recomendó a la Administración Pública Descentralizada (Instituciones autónomas, semiautónomas, empresas públicas estatales y no estatales y municipalidades) a utilizarlo, y también, se instó al Poder Legislativo, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, universidades y el sector privado a poner en práctica esta recomendación como una medida de protección de la salud, las fuentes de trabajo y el servicio. Es importante señalar que todas estas instituciones podían acogerse a esta directriz mediante la aprobación de reglamentos internos.

- **Modalidad de trabajo presencial**

El trabajo presencial es la modalidad de trabajo tradicional en la que se encuentran los empleados y el patrono en el lugar físico donde se ubica la empresa u organización y donde de manera regular la mayoría de los trabajadores cumplen con un horario establecido y el empleador cubre los gastos generados en el inmueble.

El trabajo presencial es una modalidad en la que la empresa tiene a disposición el tiempo del empleado y este debe cumplir sus tareas en este periodo, generando una sensación de productividad y control, al ver a la persona trabajadora en su puesto.

Esta modalidad de trabajo al igual que las otras tiene ventajas y desventajas para ambas partes, algunas de estas son:

Ventajas del trabajo presencial:

- **Facilita el entendimiento:** la comunicación escrita requiere más trabajo que la comunicación verbal y espontánea, se evitan malentendidos.
- **Facilita el aprendizaje:** se genera el trabajo colaborativo, por lo que la construcción de nuevos conocimientos y el intercambio de estos nutre al equipo de trabajo.
- **Impacta de manera positiva la salud emocional:** en ambientes de trabajo saludables, compartir con personas del equipo fomenta la empatía y la identificación de emociones afirmativas entre las personas.
- **Facilita la concentración:** los espacios de trabajo están diseñados para favorecer la productividad y el intercambio de ideas.

- **Ayuda a desarrollar el sentimiento de pertenencia a la empresa:** El contacto diario hace que los trabajadores sientan que son parte de un equipo y encuentren sentido a su labor.
- **Facilita la integración de nuevos miembros en el equipo de trabajo:** el compartir en espacios físicos y compartir en espacios informales como los tiempos de almuerzo hacen que se aprendan las dinámicas de grupos, así como la cultura organizacional.

Desventajas del trabajo presencial

- **Dificulta la conciliación de la vida laboral y personas de los trabajadores:** Los trabajadores tienen que emplear tiempo en desplazamientos, lo que dificulta la conciliación laboral y familiar. Esto puede provocar que se pierda talento en la empresa.
- **En situaciones como la provocada por la pandemia:** implica tener medidas preventivas sanitarias (distanciamientos, ventilación, higiene) para garantizar la seguridad de las personas.
- **Implica altos costos para el patrono:** el empleador es el encargado de proveer la oficina, así como todos los servicios básicos y suministros y equipos necesarios para llevar a cabo las labores.

- **Modalidad de trabajo virtual (Teletrabajo)**

El teletrabajo es definido en la Ley número 9738, como una modalidad de trabajo que se realizan fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y

de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia (Asamblea Legislativa, 2019).

Además, esta misma Ley (2019) establece que es una modalidad de trabajo “voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes” aplicable tanto en el sector privado como en la Administración Pública, así como instituciones centralizadas y descentralizadas, incluyendo al régimen municipal, instituciones autónomas y semiautónomas.

Es decir, el teletrabajo tiene su fundamento en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para llevar a cabo tareas, asignaciones o proyectos desde diferentes lugares, en el tanto se garantice el cumplimiento de las normativas laborales establecidas.

Desde el punto de vista normativo, en Costa Rica se contaba con la Ley para regular el teletrabajo, número 9738, y producto de la crisis sanitaria se emitieron normativas referentes al teletrabajo, dentro de las que se destacan las Directrices número 073, sobre las medidas de atención y coordinación interinstitucional ante la alerta sanitaria por el Covid-19; número 077, sobre el funcionamiento de las instituciones estatales durante la declaratoria de emergencia nacional por Covid-19; y la 088, sobre la reforma al artículo dos y nueve de la Directriz número 077, así como la adición del artículo cinco Bis.

Esto protege los derechos de las personas trabajadoras y de las empleadoras, al garantizar que mientras se ejecute la modalidad de teletrabajo la empresa mantiene su poder de dirección, así como la posibilidad de establecer mecanismos de subordinación jurídica, monitoreo y control de las labores realizadas por el colaborador durante la jornada de Teletrabajo, de acuerdo con los distintos mecanismos vigentes en esta o cualquier otro que se considere conveniente, y de

conformidad con los límites legales de este poder. En este sentido, es obligación del colaborador seguir y respetar todas las políticas y normas internas de la empresa durante la ejecución de la modalidad de Teletrabajo, tal y como si estuviera trabajando en las instalaciones de la empresa.

El teletrabajo modifica únicamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, no afecta las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones que aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona que realice teletrabajo en las instalaciones físicas de la persona empleadora. Ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en el Código de Trabajo, en cuanto a jornada laboral.

Además, la empresa debe definir cuáles puestos pueden desarrollarse en teletrabajo y cuáles son los requisitos que deben cumplir los trabajadores que vayan a desarrollar sus labores en esta modalidad, tanto laborales como las del entorno en donde va a desempeñar, es decir, las condiciones de su hogar, tales como tecnologías digitales e infraestructura, adecuación del espacio físico a utilizar, condiciones ergonómicas, entre otras.

Según el artículo 11, del Decreto Ejecutivo número 39734-S del Ministerio de Salud, un puesto es considerado teletrabajable si al menos el 50 por ciento de sus actividades por realizar cumplen con las siguientes características:

- a) Se pueden desarrollar fuera de la oficina sin afectar el normal desempeño de otros puestos y del servicio al usuario.
- b) Están asociadas a objetivos claros y metas específicas que permiten la planificación, seguimiento y control.
- c) La supervisión es indirecta y por resultados.

d) La comunicación se da fundamentalmente por medios telemáticos. (Ministerio de Salud, 2016)

En época de pandemia el teletrabajo se convirtió en una solución para enviar a sus casas a las personas trabajadoras cuyas labores sean teletrabajables y de esta forma mantener la prestación del servicio y el pago del salario. Sin embargo, en este como en las otras opciones de solución ante la crisis sanitaria se debe mantener los principios de comunicación oportuna y de buena Fe, en ambas partes de la relación laboral, es decir que, tanto el patrono como el trabajador deben comunicar de forma oportuna a la otra parte lo que corresponda, sea una orden de aislamiento, un dictamen de incapacidad, el otorgamiento de vacaciones, el envío de los trabajadores a teletrabajar o las suspensiones de los contratos, con el fin de evitar cualquier conflicto que pueda llevar a un deterioro de la relación laboral.

Es importante destacar que, mediante la modalidad de teletrabajo, en cuanto a accidentes de trabajo, aunque la Ley de Riesgos Laborales está prevista para asegurar los riesgos que ocurran cuando la persona trabajadora se encuentre en el “centro de trabajo o en el trayecto de este”, en el caso de que la empresa cuente con personal teletrabajando como medida de contención de la emergencia, le sería aplicable la protección otorgada por la Ley de igual manera como si laborara desde la oficina, tal como se indica en el artículo 211 del Código de Trabajo:

Cualquier cambio o variación en la naturaleza, condiciones o lugar de los trabajos, cubiertos por el seguro asumido por el Instituto Nacional de Seguros, que agraven las condiciones de riesgos, deberá ser puesto en conocimiento del Instituto (Código de trabajo, 2018)

De igual manera, el artículo 10 de la Ley para Regular el Teletrabajo establece en cuanto a los riesgos de trabajo que se aplicaran las pólizas previstas para el trabajo presencial y se regirá por lo dispuesto en el Código de Trabajo (Asamblea Legislativa, 2019).

Riesgos de trabajo. En lo que respecta a los riesgos del trabajo, para el teletrabajo se aplicaran las pólizas previstas para el trabajo presencial y se regirá por lo dispuesto en la Ley número 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Tipos de teletrabajo:

Según el artículo 6, del Decreto Ejecutivo número 39734-S del Ministerio de Salud, la modalidad de teletrabajo a su vez tiene diferentes modos de aplicarse y están son:

- **Móvil:** Es cuando el funcionario trabaja desde diferentes puntos y viaja habitualmente según la naturaleza de sus funciones.
- **Domicilio:** Es el que se realiza desde el domicilio del funcionario.
- **Telecentro:** Es el lugar destinado por la Institución para que sus trabajadores puedan desarrollar las actividades que previamente fueron definidas como teletrabajables.

Esta modalidad de trabajo al igual que las otras tiene ventajas y desventajas para ambas partes, algunas de estas son:

Ventajas del trabajo telepresencial:

En la dinámica de trabajo que implica la modalidad de teletrabajo se dan ventajas tanto para la persona trabajadora como para la organización e inclusive para la sociedad, lo que se traduce en un costo-beneficio para cada una de las partes.

Dentro de los principales beneficios sobresalen los siguientes:

Para la persona teletrabajadora:

- Aumento en la productividad.
- Disminución de costos y tiempo por desplazamientos.
- Mejora en la conciliación de la vida personal y laboral.
- Mayor flexibilización en su horario de trabajo.
- Aumento en las posibilidades de desarrollo personal.
- Aumento del grado de responsabilidad e independencia sobre el trabajo desempeñado.
- Disminución en los niveles de estrés.

Para la organización:

- Aumento en la productividad.
- Impulso a las acciones de modernización de la gestión.
- Maximización en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación.
- Reducción de gastos en Servicios Públicos (agua, energía, papelería).

- Mejor aprovechamiento del espacio físico.
- Impulsar una cultura organizacional de trabajo por objetivos y resultados.
- Posibilidad de ampliación de horarios de trabajo.

Para el entorno o la sociedad:

- Contribuir con el descongestionamiento vial.
- Disminución del consumo de combustibles.
- Reducción de los niveles de contaminación ambiental.
- Reducción en tiempos de respuesta en los trámites.
- Facilitar la inclusión social de grupos vulnerables.

Desventajas del trabajo telepresencial

Para la persona teletrabajadora:

- Dificil separación de la vida privada respecto trabajo.
- Disminuye la posibilidad de trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales entre los trabajadores de cada área.
- Fomenta la procrastinación.
- Dificultad para solventar dudas y consultas relacionadas con los temas laborales.
- Dificultades en el manejo y organización del tiempo.

Para la organización:

- Dificultades para la supervisión y el control del trabajo.
- Puede favorecer una pérdida de la cultura organizacional.
- Puede conllevar a una fragmentación del personal y a una eventual pérdida del sentido de identidad y pertenencia del personal con la organización.
- Puede promover la pérdida de las jerarquías establecidas.

Para el entorno o la sociedad:

- Mayor dispersión social.
- Aumento de gastos en infraestructura tecnológica.
- Incremento de trabajos sin protección.

Análisis de la normativa vigente que regula el teletrabajo en Costa Rica

La modalidad de teletrabajo es voluntaria entre las partes y puede ser acordada desde el principio de la relación laboral o posterior y únicamente quien la acuerde luego puede solicitar la revocatoria sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral.

Además, permite mantener las mismas obligaciones y beneficios de aquellos que desarrollan sus funciones equiparables en las instalaciones físicas de la empresa, es decir, no afecta sus condiciones de trabajo. Sin embargo, para poder optar por este beneficio es necesario que la persona empleadora y la persona teletrabajadora suscriban un contrato de teletrabajo en el que se

especifiquen las condiciones en las que se ejecutaran las labores, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes. Esta acción facilita la claridad entre las partes y evita el deterioro de las relaciones laborales.

Esta normativa también permite flexibilizar los horarios, siempre y cuando sea con previo acuerdo entre las partes y no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo. Esta es una posibilidad que deja abierta la legislación y la cual permite contener los efectos generados por el riesgo psicosocial de la doble presencia durante el teletrabajo. Entendiendo la doble presencial como aquel riesgo psicosocial que se produce al responder a las demandas u obligaciones laborales y personales de manera simultánea, pudiendo llegar a causar un desequilibrio en la vida de la persona y ocasionando afectaciones emocionales, físicas o cognitivas, impactando en la conciliación laboral, familiar y personal.

Esta situación puede ser considerada como una doble jornada laboral, que realizan de manera paralela algunas personas teletrabajadoras quienes deben responder a las demandas del trabajo asalariado y doméstico, convirtiéndose en un factor de riesgo para la salud, pudiendo desarrollar sintomatología de estrés y fatiga.

Por el contrario, cuando las personas trabajadoras cuentan con los recursos adecuado y son capaces de compatibilizar ambas exigencias de manera positiva, pueden mantener estilos de vida saludables, mejorar su rendimiento y su sentido de pertenencia a la organización.

La normativa también define las obligaciones de las personas empleadoras y determinar que serán los encargados de proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas requeridos para las labores, disposición que puede variar en aquellos casos en que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la

persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora.

Dada la forma abrupta e inesperada con que un alto porcentaje de la población debió ser enviada a teletrabajar en tiempo de pandemia y ante la rápidas con la que se aplicaron las restricciones en el país, esta es un lineamiento que en todos sus extremos no se aplicó desde que se recomendó la modalidad de teletrabajo como una medida de contención del avance del contagio del Covid-19 y de mantener la producción y servicios de las empresas, ya que las empresas no estaban preparadas para dar respuesta a este lineamiento y enviaron a sus empleados a teletrabajar en muchas ocasiones con su propio equipo.

En cuanto a las obligaciones de las personas trabajadoras destaca que deben cumplir con el horario establecido y estar disponible para la persona empleadora durante la jornada laboral. Siendo que su incumplimiento puede ser considerad como abandono de trabajo al inciso a) del artículo 72 del Código de Trabajo, el cual indica, “Queda absolutamente prohibido a los trabajadores: a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono”.

Finalmente, la normativa amplia la protección de las personas teletrabajadoras mediante la aplicación de las pólizas sobre riesgos de trabajo, en este caso específico detalla que se aplican las mismas utilizadas en la modalidad de trabajo presencial.

Teletrabajo en tiempo de Covid-19

Ante la disyuntiva generada por la pandemia y la promoción realizada por el gobierno de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo, según los registros de esta institución, a agosto del 2020 se registraron 63 mil 747 personas teletrabajadoras en el sector público de Costa Rica.

En julio 2020, el MTSS realizó un análisis sobre la situación del teletrabajo, desde la perspectiva de las personas teletrabajadoras ante la emergencia sanitaria del Covid-19, modalidad que tomó relevancia en las instituciones ante la necesidad de adaptarse e incorporar el teletrabajo como alternativa principal para mantener la continuidad de las operaciones y el servicio.

Para realizar este estudio se tomó en consideración a una muestra de 58 mil 242 personas que laboran tanto en el sector público como privado, durante junio y julio de 2020.

Dentro de los aspectos que resultaron se destacan:

La mayor cantidad de personas utilizan como principal medio de transporte el automóvil (10 mil 706 personas) y como segunda elección el autobús (7 mil 080 personas) y son personas que en su mayoría requieren dos horas para trasladarse desde su hogar hasta su lugar de trabajo (24.4 por ciento) y el 18.5 por ciento de la población consultada requiere una hora para hacer el recorrido. (MTSS, julio 2020)

Tiempo que con la implementación de la modalidad de teletrabajo es utilizado por las personas para equilibrar su vida personas y crear espacios de esparcimiento y desarrollo personal.

El estudio también señala que la modalidad de teletrabajo les fue asignada como medida de protección ante la pandemia (85.9 por ciento), lo que evidencia que, aunque se contaba con

legislación desde antes de la pandemia no era una modalidad que se promoviera con fuerza en los lugares de trabajo.

Además, las personas identificaron como principales ventajas el ahorro, el descanso, la conciliación y la aumento en la productividad y como desventajas de la aplicación de la modalidad de teletrabajo la desvinculación, problemas de conexión y la dificultad en la adaptación para el trabajo en equipo, aspectos que coinciden con las ventajas y desventajas antes citadas en esta investigación.

▪ **Modalidad de trabajo híbrido**

Esta es una modalidad de trabajo en la que se combina la presencialidad con la virtualidad, desde una visión flexible que permite obtener y aprovechar los beneficios de ambas modalidades.

Es una modalidad de trabajo a la que las organizaciones recurren una vez se comienza a disminuir las restricciones justificadas por la pandemia y al conocer las ventajas que conllevó el trabajo telepresencial.

Esta modalidad de trabajo al igual que las otras tiene ventajas y desventajas para ambas partes, algunas de estas son:

Ventajas del trabajo híbrido

- **Mejor eficiencia en el uso del espacio y reducción de costes:** una gestión adecuada del lugar de trabajo no se siente demasiado vacío o abarrotado y como resultado la empresa puede necesitar menos espacio generando menos costos generales.
- **Aumenta el compromiso en el lugar de trabajo:** Cuando las personas trabajan en un lugar con más flexibilidad, es más probable que equilibre sus cargas de trabajo, participe plenamente en las actividades laborales y encuentre satisfacción en su trabajo.
- **Aumenta la productividad de los empleados:** aprovechando la ventaja que deja el teletrabajo, en el que las personas suelen ser más productivos.
- **Fortalecimiento de la cultura organizacional:** compartir con el equipo de trabajo, de manera presencial, durante algunos días de la semana laboral fortalece la interacción social entre las personas e impacta de manera positiva la cultura empresarial.

Desventajas del trabajo híbrido

- **Dificultad para acoplarse a la modalidad:** las personas que conocen las ventajas de la virtualidad pueden tener resistencia al retorno a la oficina.
- **Agotamiento potencial:** Sin supervisión, una cultura laboral excesiva puede afectar al modelo de espacio de trabajo híbrido. Los empleados remotos pueden trabajar durante más horas y tomar descansos más cortos que quienes van a la oficina.
- **Mayor dependencia de la tecnología:** Para el trabajo flexible es necesario dar el hardware y los recursos adecuados, para hacer su trabajo sin importar el lugar en el que esté trabajando.

4. Derecho a la Desconexión Digital

Se entiende el derecho a la desconexión digital como la acción de desconectarse de los dispositivos electrónicos y de responder o atender mensajes, correos electrónicos, peticiones o solicitudes relacionadas con el trabajo, ya sean hechas por los superiores jerárquicos o compañeros de trabajo, fuera de la jornada prevista y convenida.

Los cambios tecnológicos, la necesidad de estar en una constante comunicación, así como el requerimiento de cumplir con las medidas sanitarios para prevenir el avance del Covid-19 en la población, hacen cada vez más evidente la necesidad de establecer lineamientos que permitan delimitar el espacio personal del laboral, funciones que en tiempos de pandemia se realizan en un mismo sitio y dificultan su separación. Ya que no es extraño recibir mensajes de texto o correos electrónico en tiempos de descanso fuera de la jornada laboral y que las personas teletrabajadoras sientan la necesidad de atender y resolver lo solicitado. Así como es más común ver como las jornadas de trabajo se hacen más extensas y las personas comienzan a mostrar signos de estrés y trastornos en su salud física y mental.

Es en este contexto en el que surge el derecho a la desconexión, como un derecho al que tiene toda personas de separarse de manera digital de sus funciones una vez finalizada su jornada laboral, así como durante los fines de semana y periodos de vacaciones.

A pesar de que Costa Rica cuenta con una Ley para regular el Teletrabajo, número 9738, y esta provee el marco legal para permitir implementar de manera regulada esta modalidad de trabajo en el país, no incluye de manera específica nada relacionado con el derecho a la desconexión que mantiene toda personas teletrabajadora.

Por lo que en la Asamblea Legislativa se tramita un proyecto de ley, aprobado en segundo debate, bajo el Expediente 22.230 llamado Reforma del inciso d) del artículo 9 de la Ley para regular el Teletrabajo, número 9738, la cual busca garantizar la desconexión laboral de las personas y que propone sea reformada la ley de la siguiente manera:

Con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora, tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia (Asamblea Legislativa, 2020).

Esta es una regulación que se busca incluir en el ordenamiento jurídico con el objetivo de preservar la salud física, mental y emocional de las personas teletrabajadoras, garantizando espacios para el descanso que les permitan generar balance entre su vida personal y laboral.

Es una regulación que se torna necesaria una vez que el teletrabajo como modalidad de trabajo permanente se vuelve real, tangible y permanente, implicando un cambio en el espacio personal y laboral, que ahora son espacios fusionados, donde se realizan ambas labores. Por ello, limitar el derecho a la desconexión, por falta de legislación que la regule, se vuelve una vulneración de los derechos labores de las personas, esto porque la normativa vigente no impide al patrono obligarles a estar conectados a alguna plataforma o atender consultas fuera de su horario laboral, impidiendo, a su vez, la aplicación de sanciones a los patronos que acostumbran estas prácticas.

- **Derecho a la desconexión y pago de horas extras**

La falta de regulación relacionada al derecho a la desconexión digital también impacta de alguna manera el pago de tiempo extraordinario comúnmente denominado horas extra, permitido por Ley, ya que ante la posibilidad de que las personas, cuando se encuentra en modalidad de teletrabajo, deben mantenerse conectadas y atender lo que se les requiere, esto no necesariamente se les ve devengado con la retribución económica respectiva.

Es importante indicar que la determinación de los límites de la jornada ordinaria y aún de la extraordinaria, es materia dispuesta en a partir de los artículos 135 y siguientes del Código de Trabajo.

El artículo 135 del Código de Trabajo dispone la diferencia entre una jornada laboral diurna y una nocturna. La diurna es la que se extiende desde las cinco de la mañana hasta las siete de la noche; la nocturna inicia a las siete de la noche y termina a las cinco de la mañana. Mientras que la jornada intermedia, también, llamada mixta, según lo refiere el numeral 138 del Código de Trabajo, es aquella que inicia en horario diurno, pero termina en horas nocturnas, siempre y cuando no se trabaje tres horas y media, o más, entre las siete de la noche y las cinco de la mañana ya que, de lo contrario, se considera como jornada nocturna.

Además, esta misma normativa regula que la jornada ordinaria diurna no puede exceder de ocho horas diarias, la nocturna de seis horas diarias y la mixta de siete horas. De la misma manera, la jornada diurna semanal no puede exceder de 48 horas, la nocturna de 36 y la mixta de 42 horas. Cuando no se trabajan los sábados, la jornada diurna puede extenderse hasta 10 horas diarias hasta completar las 48 horas semanales. Además, se determina que ningún trabajador puede exceder las 12 horas de trabajo diarias, incluyendo horas extra. Es decir, que cualquier tiempo laborado que

exceda estos parámetros se considera una jornada extraordinaria y representa que el patrono debe retribuir al trabajador con el pago al equivalente a tiempo y medio.

Ante esto y considerando la falta de legislación relacionada con la desconexión digital es posible afirmar que esta situación está generando un perjuicio para las personas trabajadoras, ya que no solo dejan de percibir la retribución económica correspondiente por las horas extras, sino que laboran jornadas de trabajo extremas que sobrepasan los límites establecidos por Ley.

▪ **Desconexión digital en el mundo**

Cada vez más los gobiernos reconocen la necesidad de contar con una legislación que regule la desconexión digital, puesto que la pandemia generada por el Covid-19 la puso sobre la mesa, al deberse enviar más personas a trabajar desde sus casas, haciendo la que las barreras existentes entre la vida personas y laboral se difuminaran.

Los vacíos legales que aun ostenta la legislación vigente en Costa Rica, relacionada con la regulación del teletrabajo, ya fueron solventados por algunos países en el mundo. España es uno de los países pioneros en la regulación de esta materia, ya que desde 2018 incluyó lo referente a este tema en su legislación.

Inicialmente esta obligación se incorporó al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de cinco de diciembre de 2018, llamada Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y de manera más reciente se incorporó en el artículo 18.2 de la Ley 28/2020, de 23 de setiembre de 2020, llamada Trabajo a Distancia y en la que se indica en el artículo 18:

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. (Boletín Especial del Estado, 2020).

En el caso de la legislación española, esta es clara en indicar que es deber de la empresa garantizar la desconexión mediante la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación de la organización durante los periodos de descanso, además, hace hincapié en el deber de respetar la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal aplicable.

A diferencia de la forma en la que se está tramitando la reforma en el proyecto en Costa Rica, en España se especifica sobre el deber del patrono cumplir con la jornada laboral y garantizar la desconexión, aspectos que en la reforma costarricense están ausentes.

Por otro lado, el gobierno de Colombia cuenta con la Ley de Desconexión Laboral, número 2191, la cual comenzó a regir en enero de 2022, y tiene como objetivo crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano. (Congreso de Colombia, 2022).

Se destaca que al igual que la legislación española, esta enfatiza que “el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso” (2022).

Además, se destaca que la normativa colombiana tiene dos artículos que sobresalen y marcan la diferencia entre las legislaciones hasta ahora analizadas en esta investigación, las cuales son:

- En el artículo cinco sobre la Política de Desconexión Laboral regla que todas las empresas tanto del sector público como privado deben contar con un reglamento interno, que, entre otras cosas, garantice dicho derecho y especifique los lineamientos del uso de las tecnologías de la institución y defina el procedimiento para interponer quejas frente a la vulneración del derecho.
- En el artículo seis sobre las excepciones, se disponen las personas que estarían exceptas de disfrutar la desconexión digital, las cuales son:
 - Personas que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo
 - Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro.
 - Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. (Congreso de Colombia, 2022).

Esta legislación, aunque es más reciente, incluye especificaciones que serían importante contemplar dentro de la legislación costarricense, con el fin de delimitar y especificar el campo de acción de la legislación laboral, siempre en pro de la protección de los derechos laborales de las personas.

Capítulo 3: Vacunación obligatoria del Covid-19

1. Marco normativo del Ministerio de Salud

La Constitución Política costarricense reconoce el derecho a la salud en el artículo 46, con motivo de la protección de los derechos de los consumidores y usuarios y en el que indica “los consumidores y usuarios tienen derecho a la protección de su salud...” (2018). La Sala Constitucional mediante el voto número 5130-94 analizó este derecho desde el artículo 21, sobre el derecho a la vida “es inviolable y a partir de ahí se deriva el derecho a la salud que tiene todo ciudadano, siendo en definitiva al Estado a quien le corresponde velar por la salud pública impidiendo que se atente contra ella”. (1994). Además, es posible identificarlo desde el artículo 50 en la medida que reconoce el derecho a un ambiente sano; y desde el artículo 73, en el tanto crea los seguros sociales para proteger a los trabajadores de los riesgos o contingencias de enfermedad, invalidez, vejez y muerte y el seguro contra riesgos profesionales.

Es decir, que el derecho a la salud es un derecho ciudadano reclamable ante las autoridades de salud y ante el Estado en general, razón por la cual, se cuenta con la figura del Ministerio de Salud, encargado de promover políticas públicas en pro de la salud.

El Ministerio de Salud costarricense tiene como misión dirigir y conducir a los actores sociales para el desarrollo de acciones que protejan y mejoren el estado de salud físico, mental y social de los habitantes, mediante el ejercicio de la rectoría del Sistema Nacional de Salud, es decir es el ente director encargado de promover la salud y la prevención de enfermedades.

Además, es a este Ministerio que la Ley General de Salud, número 5395, en el artículo dos, que se concreta como competencia la definición de la política nacional de salud, la formación, planificación y coordinación de todas las actividades públicas y privadas relativas a salud, y la potestad para dictar reglamentos autónomos en estas materias. (Asamblea Legislativa, 1973)

Del mismo modo, en el capítulo III, describe las facultades y atribuciones extraordinarias de las que es objeto, otorgándole la facultad de declarar una zona del territorio nacional como epidémica, y prever las medidas en caso de peligro, amenaza o de invasión de enfermedades.

Artículo 367. En caso de peligro de epidemia, el Ministerio podrá declarar como epidémica sujeta al control sanitario, cualquier zona del territorio nacional y determinará las medidas necesarias y las facultades extraordinarias que autorice totalmente a sus delegados para extinguir o evitar la propagación de la epidemia. Salvo declaración en contrario, las facultades y medidas extraordinarias se entenderán caducas treinta días después de presentarse el último caso epidémico de la enfermedad. (Asamblea Legislativa, 1973)

Estas facultadas son de acatamiento obligatorio por todas las personas, tal cual se evidencia en el desarrollo de la pandemia generada por el Covid-19, en la que se ejercieron estas atribuciones, con el objetivo de mitigar y controlar el avance de la enfermedad en el territorio nacional, acciones que repercutieron en las condiciones económicas y labores a nivel nacional. Esto se ve, además, respaldado por el artículo cuatro de la misma Ley:

Toda persona, natural o jurídica, queda sujeta a los mandatos de esta ley, de sus reglamentos y de las órdenes generales y particulares, ordinarias y de emergencia, que las autoridades de salud dicten en el ejercicio de sus competencias orgánicas y tiene derecho a

ser informada debidamente por el funcionario competente sobre las normas obligatorias vigentes en materias de salud. (Asamblea Legislativa, 1973)

Esta misma normativa es la que le permite al Ministerio de Salud definir el esquema básico de vacunación obligatorio para toda la población, esto en coordinación con la Comisión Nacional de Epidemiología y Vacunación, tal como lo establece el artículo 150 de la Ley General de Salud “son obligatorias la vacunación y revacunación contra las enfermedades transmisibles que el Ministerio determine. Los casos de excepción, por razón médica, serán autorizados sólo por la autoridad de salud correspondiente” (Asamblea Legislativa, 1973).

Además, como otra herramienta que le facilita al Ministerio de Salud velar por la salud de la población y el cumplimiento de la Ley General de Salud, cuenta con la Ley Nacional de Vacunación, número 811, la cual regula la selección, adquisición y disponibilidad de vacunas en todo el territorio nacional, así como la gratuidad y acceso efectivo a ellas, en especial para poblaciones vulnerables como son la niñez, migrantes y personas en estado de pobreza.

Ley Nacional de Vacunación, número 811, viene también a reforzar la potestad del Ministerio de Salud de definir el bloque de las vacunas obligatorias para la población nacional tal cual lo indica en el artículo tres, sobre la obligatoriedad:

De conformidad con la presente Ley, son obligatorias las vacunaciones contra las enfermedades cuando lo estime necesario la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, que se crea en esta Ley, en coordinación con el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social. (Asamblea Legislativa, 2001).

Además, en este mismo artículo deja en claro la obligación del Estado de velar por la disponibilidad de las dosis que correspondan al esquema básico de vacunación al indicar “las vacunas aprobadas deberán suministrarse y aplicarse a la población, sin que puedan alegarse razones económicas o falta de abastecimiento en los servicios de salud brindados por instituciones estatales”, acción que protege el derecho de acceso a la salud de la población nacional (Asamblea Legislativa, 2001).

Así mismo, el artículo tres, faculta la Comisión Nacional de Vacunación para que actualice la lista oficial de vacunas, según sean los requerimientos.

Sobre la población meta, condiciones y autorización el artículo 11 de la Ley Nacional de Vacunación, número 811, establece que:

La Comisión, junto con las autoridades del Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social, determinará los sectores de población que deban ser vacunados; además, decidirá si la vacunación es obligatoria o facultativa y dispondrá en qué condiciones deberán suministrarse las vacunas, conforme a los programas que se establezcan al efecto. El personal que las suministre deberá estar debidamente autorizado por la Comisión. (Asamblea Legislativa, 2001).

Tal como indica la Ley en el artículo tres, el Reglamento de la Ley Nacional de Vacunación, número 32722-S contiene la lista oficial de vacunas incluidas en el esquema público básico universal de Costa Rica, razón por la cual, ante la necesidad generada por la pandemia del Covid-19, el Poder Ejecutivo reformó el Reglamento, por medio del Decreto Ejecutivo número 42889-S de 10 de marzo de 2021, dado que se consideró conveniente y oportuno actualizar la lista oficial

de vacunas, para incluir a la vacuna contra el Covid-19 dentro del esquema público básico de Costa Rica y dentro de los esquemas especiales dirigidos a grupos de riesgo específicos.

Asimismo, adiciona un artículo dos en el que dispone:

Con fundamento en el artículo 3 de la Ley Nacional de Vacunación, Ley número 8111 del 18 de julio de 2001, así como los ordinales 2 y 18 del Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación, Decreto Ejecutivo número 32722-S del 20 de mayo de 2005, será obligatoria la vacuna del COVID- 19 para el personal establecido por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, en las sesiones extraordinarias número VII-2021 del 16 de febrero del 2021, VIII-2021 del 23 de febrero de 2021, XLV-2021 del día 23 de septiembre de 2021, para el caso de este último acuerdo será en los términos fijados por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología para el sector público y el sector privado; asimismo, será obligatoria la vacuna del COVID-19 para las personas menores de edad (niñez y adolescencia), según el acuerdo número LI-2021 del 04 de noviembre de 2021, adoptado por la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología (Asamblea Legislativa, 2001).

Es importante considerar que esta reforma, tiene sustento en el artículo 46 del Código Civil costarricense, el cual dispone:

Toda persona puede negarse a ser sometida a un examen o tratamiento médico o quirúrgico, con excepción de los casos de vacunación obligatoria o de otras medidas relativas a la salud pública, la seguridad laboral y de los casos previstos en el artículo 98 del Código de Familia (Código Civil, 28 de setiembre de 1887).

De este conjunto de normas, se desprende que la Ley Nacional de Vacunación y su Reglamento, facultan a la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y la Caja Costarricense del Seguro Social para:

- El derecho a la salud es un derecho ciudadano reclamable ante el Estado.
- El Ministerio de Salud tiene facultad para emitir criterios e indicaciones de acatamiento obligatorio para toda la población.
- El deber de adquirir las dosis de las vacunas necesarias para tratar las enfermedades.
- La potestad de establecer la obligatoriedad del esquema básico de vacunación.
- Definir los sectores de la población que se deben vacunar de manera obligatoria.

2. Declaración de obligatoriedad de la vacuna para toda la población

La declaratoria de obligatoriedad de la vacunación contra el Covid-19, obedece a la necesidad de mitigar el avance de la enfermedad en el país, se aprobó en la sesión extraordinaria VII-2021, del 16 de febrero y en la sesión VIII del 23 de febrero de 2021, de la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología y en primera instancia para personas funcionarias del Ministerio de Salud, Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), todas aquellas que laboran en la primera línea de atención en el Instituto Nacional de Seguros (INS) y personal de salud de instituciones privadas que se encuentren en la misma condición de riesgo descrita.

Además, según la publicación realizada en el sitio oficial de la Presidencia en febrero de 2021, acordaron que la obligatoriedad se fundamenta en:

- La disponibilidad de vacunas.
- Es personal que atiende directa o indirectamente pacientes Covid-19, o personas de alto riesgo para enfrentar o morir a causa del virus.
- Tienen un riesgo laboral de enfermarse de Covid-19.
- Arriesgan a las personas que atienden a un riesgo de enfermarse por Covid-19.
- Se busca la reactivación de los Servicios de Salud.
- Se previene que las instituciones se conviertan en fuentes con contagio para la sociedad.

Estrategia que además fue acompañada de un programa de vacunación voluntaria por etapas, en el que se definieron poblaciones con características y nivel de vulnerabilidad alta frente a la enfermedad, entre ellos edad, condición de riesgo. Este plan se justificó, también, en que las dosis de vacunas se adquirieron y llegaron al país de manera gradual, dadas las condiciones de fabricación.

Sobre esta declaratoria:

La Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología aprobó en la sesión extraordinaria número XLV-2021 del día 23 de septiembre de 2021, la ampliación de la obligatoriedad de la vacuna contra el Covid-19 para todas las personas funcionarias del sector público, además, el Decreto 43249-S faculta al patrono del sector privado de velar por la vacunación de sus empleados siempre y cuando haya optado por incluir dentro de sus disposiciones laborales internas la vacunación contra la Covid-19 como obligatoria en sus centros de trabajo, con el objetivo de brindar mayor seguridad, tanto para los empleados como para los que hacen uso de sus servicios.

Con este Decreto se amplía aún más la obligatoriedad para una mayor cantidad de la población y exhorta de manera explícita al sector público para que mediante lineamientos o disposiciones internas de la organización defina como necesaria contar con el esquema de vacunación propuesto por el Gobierno para continuar con sus labores, en pro de mantener la continuidad del servicio y evitar convertirse en un foco de contagio.

Además, el Decreto 43249-S de manera expresa indica:

Será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de los trabajadores que no quieran vacunarse contra el Covid-19. (Decreto 43249-S, 2021)

Para tomar este acuerdo la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología consideró:

- Las variables epidemiológicas relacionadas con la cantidad de casos de personas enfermas de Covid-19.
- Mortalidad de la enfermedad.
- La circulación de la variante presente en el momento, la cual era la variable Delta
- La elevada ocupación hospitalaria, generada principalmente por personas sin vacunar.
- La disminución en la cantidad de personas pendientes de aplicar la primera dosis.
- La necesidad de contar con centros de trabajo, ya sean públicos o privados más seguros.
- Disminuir las posibilidades de interrupción de servicios y labores en centros de trabajo ante el aumento de contagios.

Además, según este mismo acuerdo de la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología se estableció la obligatoriedad del esquema completo de vacunación contra el Covid-19, es decir,

que Órgano ostenta la potestad de definir por cuántas dosis estará compuesto el esquema básico de vacunación obligatorio y no requerirá de un decreto adicional para dejarlo en firme.

Es en amparo a este Decreto que en la sesión extraordinaria número V-2022 del 10 de febrero de 2022, la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología amplía dicha obligatoriedad a tercera dosis, para todas las personas servidoras públicas. Bajo esta condición, siempre que la Comisión así lo considere valorando la situación real del país en el momento del análisis se podrá continuar modificando el llamado esquema completo con el que deben cumplir todas las personas empleadas públicas y las privadas que así lo definan en sus lineamientos.

2.1. Casos que exceptúan la obligatoriedad de la vacuna

La Ley General de Salud es la encargada de sentar las bases de las excepciones de quienes quedan fuera de las declaratorias de obligatoriedad de cualquier esquema básico de vacunación definido por el Ministerio de Salud, mediante la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología.

En el artículo 150 de esta Ley se indica “los casos de excepción, por razón médica, serán autorizados sólo por la autoridad de salud correspondiente” (Asamblea Legislativa, 1973). Es decir, limita a que las personas podrán apelar a una excepción solo en casos de contraindicación médica.

En el caso específico de la declaratoria de obligatoriedad de la vacunación contra el Covid-19, el Decreto Ejecutivo número 42889-S, del 10 de marzo del 2021, adiciona en su artículo dos los casos que quedan exceptuados de la obligatoriedad de este mandato:

Deberán vacunarse, con excepción de aquellos funcionarios que, por contraindicación médica debidamente declarada, no les sea posible recibir la vacuna contra el Covid-19. Será responsabilidad del patrono tomar las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación del país y la normativa institucional, en el caso de las personas que no quieran vacunarse contra el Covid-19 (Asamblea Legislativa, 2001).

Es decir, que ante la declaratoria de obligatoriedad de contar con el esquema básico de vacunación completo para todas las personas servidoras públicas y la exhortación realizada al sector privada de incluir dentro de sus lineamientos la obligatoriedad de la vacuna, únicamente será exceptuados de esta las personas ante el supuesto de contraindicación médica declarada, por un ente competente, y en la que se indique el no deber de administración de la vacuna Pfizer-BioNTech COVID-19 o AstraZeneca, tal y como se despliega del “Manual de Procedimientos para la ejecución de vacunación contra COVID-19 en los establecimientos de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social”, actualizado por última vez en junio de 2021.

Además, es importante destacar que, si una persona no presenta alguna excepción para vacunarse y aunque exista resistencia personal, deben acudir al llamado del Ministerio de Salud, según el orden y plan establecido por la Institución, en el que se consideraron aspectos como la edad, factores de riesgo y disponibilidad, tal como lo indica la Ley General de Salud número 5395 en su artículo seis:

Todo habitante del país que no esté justamente impedido tiene la obligación de concurrir al llamamiento de las autoridades sanitarias para declarar en cualquier asunto relacionado con la salud pública. Asimismo, debe prestarles auxilio cuando fuere requerido por la autoridad competente. (Asamblea Legislativa, 1973)

Es de esta manera como se puede afirmar que toda persona costarricense tiene la obligación de acudir al llamado que emita el Ministerio de Salud ante la declaratoria de obligatoriedad de una vacuna, siempre y cuando no presente ninguna contraindicación al fármaco.

2.2.Salud en el trabajo y sus regulaciones

Es importante revisar el marco normativo que regula aspectos de salud en el trabajo, para determinar si existe o no la posibilidad por parte de un patrono de exigir la vacunación a toda persona trabajadora.

La Constitución Política en su artículo 66 indica “todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.” (Constitución Política, 2014). Es decir, es una obligación del patrono velar por la seguridad y el resguardo de la salud e higiene laboral de sus empleados mediante la definición de medidas y protocolos que forman parte de una estrategia para prevenir enfermedades contagiosas en los centros de trabajo.

Por otro lado, el Código de Trabajo define en el artículo 197 una enfermedad de trabajo como:

“Todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que estos han sido la causa de la enfermedad” (2018).

Sobre este caso es importante resaltar que la enfermedad de trabajo no se refiere a cualquier enfermedad, sino que es aquella que es producto de una acción que tiene su origen en las labores que desempeñe el trabajador.

Aunado a esto, esta misma norma, al igual que el artículo 66 de la Constitución Pública, El Código de Trabajo establece la obligatoriedad preventiva por parte del patrono en el artículo 214 inciso d. sobre riesgos de trabajo e indica, “deberá adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes, conformes a los reglamentos en vigor, en materia de salud ocupacional” (2018).

En esta misma línea el artículo 282 obliga al patrono a adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores conforme a las recomendaciones que se promulguen por las autoridades competentes. También, el artículo 284 en el inciso c) define la obligación de “cumplir con las normas y disposiciones legales y reglamentales sobre salud ocupacional” (2018).

Bajo estas condiciones, si el contagio de Covid-19 por parte de alguna de las personas trabajadoras se da en el lugar de trabajo, y como consecuencia directa de sus labores diarias, se está frente a lo que el Código de Trabajo define como una enfermedad de trabajo. De ahí la importancia de la normativa relacionada con prevención de riesgos el trabajo.

Sin embargo, así como la ley define obligaciones para las personas empleadoras también las hay para las trabajadoras quienes deben acatar lineamientos establecidos por la normativa, por ejemplo, el Código de Trabajo en el artículo 71, inciso h) “observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan” (2018).

De igual manera, el artículo 285 indica “todo trabajador deberá acatar y cumplir, en lo que le sea aplicable, con los términos de esta ley, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional,

que se promulguen y las recomendaciones que, en esta materia, les formulen las autoridades competentes” (2018).

Es decir, al igual que el patrono el empleador tiene obligaciones que son de acatamiento en cuanto a los protocolos y lineamientos definidos para promover la seguridad e higiene laboral de las personas.

Sobre las consecuencias ante el incumplimiento de las obligaciones de prevenir enfermedades de trabajo y acatar las medidas adoptadas por el patrono, el Código de Trabajo en el artículo 81, inciso h) determina la posibilidad de aplicar el despido sin responsabilidad patronal:

Quando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono, las normas que este o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento de las labores que se estén ejecutando. (Código de Trabajo, 2018).

Tal como lo indica la norma, es importante destacar que la negativa del trabajador debe cumplir con las características de ser reiterada y manifiesta para que sea considerada una causa justa que faculte al patrono para dar por terminada la relación laboral, es decir, debe ser una acción repetida y expresa, por parte de la persona trabajadora. Siendo así, el patrono deberá promover mediante la información y comunicación el cumplimiento de los protocolos y registrar, a manera de prueba, las veces que el empleado reiteró la no voluntad de obedecer al cumplimiento.

En el caso específico sobre la obligatoriedad de la vacuna y la posibilidad de despido de una persona que se niega a vacunarse, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitió el documento Criterio General sobre Vacunación Obligatoria contra el Covid-19 DAJ-OF-132-2021, el pasado 12 de octubre de 2021, en el que indica que el despido no puede ser inmediato a el momento en el que el trabajador no se encuentre vacunado, sino que para aplicar la normativa del artículo 81 inciso h), al empleado ya sea del sector público o privado, el empleador debe:

- Actualizar sus lineamientos o políticas sobre prevención vigentes y comunicar a su personal sobre el deber de vacunarse contra el Covid-19, como una medida de prevención y mitigación de la propagación de la enfermedad.
- Capacitar y concientizar a su personal acerca de la importancia y necesidad de su implementación.
- Contar con un mecanismo de verificación de cumplimiento de la medida impuesta, que permita identificar a las personas trabajadoras pendientes de cumplir con la normativa interna del centro de trabajo.
- Realizar una advertencia a las personas trabajadoras para que enmienden su conducta o en su efecto presenten la prueba que justifique su no vacunación. Tomando en consideración que, según la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología, establece como única excepción la contraindicación médica debidamente acreditada, como una causa de justificación para la no aplicación de la vacuna contra el Covid-19.
- El plazo para cumplir con esta advertencia debe ser establecido de manera prudente, tomando en consideración la disponibilidad de centros vacunatorios abiertos y cercanos al centro de trabajo o domicilio de la persona.

Además, el criterio (2021) concluye “en caso de no acatar esa advertencia, quedaría habilitada la posibilidad para la persona empleadora, de proceder con el despido sin responsabilidad patronal de las personas trabajadoras que se nieguen de manera injustificada a vacunarse contra el Covid-19”.

Siendo así, patronos del sector privado también podrán establecer dentro de sus centros de trabajo la obligatoriedad de la vacuna contra el Covid-19, así como sanciones en los casos de los trabajadores que no acaten las medidas, las cuales podrán ser desde amonestación hasta el despido sin responsabilidad patronal, en los casos que se cumpla el debido procedimiento y la persona se niegue a cumplir con los lineamientos.

Es importante que antes de recurrir al despido el patrono haga procesos de sensibilización en los que promueva la vacunación como una medida de protección que de manera paralela permita mantener la fuente de trabajo activa, evitar la posibilidad de crear focos de contagio y mantener la prestación del servicio.

2.1. Criterio jurisprudencial sobre la obligatoriedad de la vacuna frente a otros Derechos Constitucionales

La Sala Segunda, así como la Sala Constitución, se han pronunciado en bastas ocasiones en torno a la vacunación obligatoria y su injerencia en temas laborales, ante lo cual han venido resolviendo de manera progresiva y sosteniendo su criterio jurisprudencial sobre esta materia. Específicamente, la Sala Constitucional ha resultado varios Recursos de Amparo en los que reitera

la primacía de la salud pública frente a otros bienes jurídicos o derechos constitucionales, de modo que avala la vigencia de la obligatoriedad del proceso de vacunación contra el Covid-19.

Varios son las consultas realizadas ante de la Sala Constitucional y que hace referencia a la lesión derechos o principios tales como:

Principio de la autonomía de la voluntad:

Se entiende como principio de la autonomía de la voluntad la vulneración de lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política y el cual se refiere a que ninguna persona puede ser perseguida por sus opiniones o actos que no infringen la ley, así como las acciones privadas que no dañen la moral o el orden público.

Sobre este tema la Sala Constitución concluyó que el establecer la obligatoriedad de la vacunación no es lesivo del derecho de autonomía de la voluntad, por cuanto la salud constituye un derecho humano y social y cuyo reconocimiento está fuera de la discusión.

De la provisión de asistencia médica gratuita y obligatoria, para toda la población, de ningún modo lesiona el principio de autonomía de la voluntad, más sin embargo sí garantiza la asistencia sanitaria esencial en resguardo de la responsabilidad ineludible del Estado de velar por la salud de todos y cada uno de los ciudadanos. (Resolución 2000-11648, diciembre 2000)

Es decir, que el derecho a la salud es tanto para la persona como para la comunidad, y surge la obligatoriedad del Estado de velar por la salud de la sociedad. De ahí se extrae la imposición de

cuidar tanto la salud propia como la ajena, mediante el equilibrio de las acciones sobre condiciones de trabajo, seguridad social, educación, vivienda, nutrición y salud, tomando en consideración la conexión e interdependencia de una y otra. Además, se desprende de esta misma resolución que la Sala reconoce la importancia de la vacunación, como parte de la asistencia sanitaria esencial que debe garantizar el Estado Costarricense a todas las personas con el fin de proteger el derecho fundamental a la salud y que la prevención de enfermedades constituye un fin legítimo que justifica la obligatoriedad de las vacunas.

Principio de consentimiento informado:

Sobre el principio de consentimiento informado la Sala Constitución resolvió considerando que el artículo 22 de la Ley General de Salud dispone que:

Ninguna persona podrá ser sometida a tratamiento médico o quirúrgico que implique grave riesgo para su integridad física, su salud o su vida, sin su consentimiento previo o el de la persona llamada a darlo legalmente si estuviere impedido para hacerlo. Se exceptúa de este requisito las intervenciones de urgencia. (Ley número 5395, 1973)

Aunado a que el “Manual de Procedimientos para la ejecución de vacunación contra COVID-19 en los establecimientos de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social”, exige de manera precisa velar por el derecho a la información de los usuarios y que dispone lo siguiente, en el apartado 8.6 llamado información al usuario:

- Antes de vacunarse debe haber un proceso de educación e indicar si padece alguna alergia, consume anticoagulantes y en el caso de mujeres conocer si está en estado de embarazo.

- Explicar cuál vacuna se le aplicó (Si Pfizer/BioNTech o AstraZeneca) e indicarle que la segunda dosis que se le tiene que aplicar debe ser la misma, además de reiterar la importancia de cumplir con la fecha de la siguiente dosis.
- Anotar en el carné de vacunación el tipo de vacuna y la fecha de aplicación de la primera y de la segunda dosis.
- Brindar información al usuario sobre los beneficios de recibir la vacuna y sobre los principales efectos secundarios

Así también la Sala concluye que estos protocolos evidencian el proceso de información que se lleva con la ciudadanía, y además recalca que “aun cuando la vacunación resulte obligatoria para aquellos casos en que no esté médicamente contraindicada, debe brindarse la información necesaria a la persona, a los efectos de resguardar previamente su vida y salud, adoptando las medidas que estime pertinentes” (Resolución 00374 – 2022, enero 2022).

Como parte de este proceso de educación el Ministerio de Salud en conjunto con la Caja Costarricense del Seguro Social implementaron una fuerte campaña de sensibilización e información llamada Mitos y Realidades de la vacuna contra el Covid-19, en la que de manera puntual explicaba sobre las ventajas y dudas que genera el fármaco. Además, una vez iniciado el proceso de refuerzo de las vacunas, inició la campaña Súmate al pacto nacional, frenó la ola y otra llamada ReFuerza con todo. Acciones vienen a permitir y apoyar en el cumplimiento del Manual de Procedimientos para la ejecución de vacunación contra COVID-19 en los establecimientos de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Derecho a la Libertad de expresión y de pensamiento:

En cuanto al Derecho a la Libertad de expresión y de pensamiento la Convención Americana de Derechos Humanos establece en el artículo 13 que “este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección”.

Así las cosas, la Sala ha indicado que las únicas restricciones legítimas del derecho a la libertad de expresión se ejercen mediante la responsabilidad en el caso de que se abuse de ese derecho. No obstante, en el caso específico de la vacunación obligatoria la Sala considera que:

El decreto en cuestión no impide que las personas piensen de otra manera y expresen su inconformidad al respecto. Y si bien dispone que, a pesar de lo que piensan, deban someterse obligatoriamente a la vacunación, es por una limitación de orden público, motivo por el cual sí puede ser limitado el ejercicio de los derechos fundamentales. Resolución 00374 – 2022, enero 2022).

En este caso, es claro como prevalece el interés público sobre el individual, al considerarse que aun cuando se piense de una manera diferente en cuanto a la vacuna del Covid-19, el derecho a la salud pública de la comunidad prevalece, es decir, se debe promover el equilibrio entre los derechos, en el que, en algunos casos, unos deban restringirse para proteger los derechos de otras personas o ciertos intereses públicos legítimos.

Objeción de conciencia:

Sobre la objeción de conciencia la Sala Constitucional ya se había referido y reconocido como un derecho fundamental indicando que:

Hay que tener presente una premisa fundamental, y una constante histórica, en el sentido de que no hay derechos fundamentales absolutos, excepto el derecho a no ser sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes, por consiguiente, el derecho a la objeción de conciencia tiene límites y limitaciones y, en aquellos casos, en los que entra en colisión con otro derecho fundamental se debe recurrir al principio de la concordancia práctica y, por consiguiente, es menester hacer un juicio de ponderación entre los derechos que están en conflicto (sentencia número 2020-01619, 24 de enero 2020).

En este caso podríamos decir que la obligatoriedad de la vacuna contra el Covid-19 implica una colisión entre el derecho a la objeción de conciencia y el derecho a la salud individual y colectiva, sin embargo, la Sala resuelve que “el resguardo de la salud pública y la prevención de las enfermedades constituye un fin constitucionalmente legítimo que puede justificar válidamente la obligatoriedad de las vacunas” (Sentencia número 2020-0019433, 9 de octubre 2020).

En conclusión, queda claro que el marco normativo es suficiente y razonables para garantizar que el respeto de los derechos fundamentales de las personas y en este caso en específico el derecho a la salud tanto en el plano individual como en el colectivo. Sin dejar de lado, que, aunque sea obligatoria la vacunación no se deben obviar otros temas como lo es el derecho a la información de todas las personas a las que somete a esta inoculación.

2.2.Reforma al artículo 71 del Código de Trabajo (Obligación de someterse a exámenes antes y durante la relación laboral)

Ante la posibilidad de que los patronos soliciten a los empleados realizarse exámenes médicos para detectar si son positivos ante el Covid-19, es importante analizar las regulaciones al respecto.

Según lo establece la Ley General de Salud en el artículo 149 (1973) “toda persona deberá someterse a los exámenes de salud que el Ministerio ordene por estimarlos técnicamente necesarios”, esta normativa faculta al Ministerio de Salud para realizar todas las pruebas de Covid-19 necesarias a las personas en el territorio nacional, y de esta manera pueda emitir las ordenes sanitarias pertinentes que limitan el libre tránsito de las personas, con el fin de evitar la propagación de la enfermedad.

Sin embargo, es claro que esta normativa no faculta al empleador a recurrir a estas medidas para solicitar la aplicación de pruebas a sus trabajadores. En este caso es pertinente analizar la reforma aplicada al Código de Trabajo, en diciembre de 2019, en el que se modifican varios artículos entre ellos:

- Se adiciona el inciso j) al artículo 70, sobre las prohibiciones del patrono:

Solicitar pruebas VIH para efectos de contratación laboral o permanencia en el trabajo. Cuando requiera pruebas de salud, podrá incluir exámenes hematológicos (pruebas de sangre) solamente en caso de que exista criterio médico que demuestre su necesidad y únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora (Código de Trabajo, 2019).

- Además, se deroga el inciso f) del artículo 71 sobre las obligaciones del trabajador, que decía:

Someterse a reconocimientos médicos, sea al solicita su ingreso al trabajo, o durante este a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen de alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o apetición de algún organismo oficial de salubridad o de previsión social con cualquier motivo. (Código de Trabajo, 2018).

- También se reforma el artículo 404 y ahora se lee:

Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. (Código de Trabajo, 2019).

Es decir, al tomar en consideración los derechos fundamentales a la vida y a la salud, consagrados en la Constitución Política y demás normativas, es posible para las empresas solicitar a sus empleados pruebas de Covid-19, ya sea previo o posterior al inicio de la relación laboral, esto con el fundamento del artículo 71 inciso h) del Código de Trabajo (2019) que señala como obligación de los trabajadores el “observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan”.

Es importante destacar que el fin último de la solicitud de la prueba es el de tomar las medidas necesarias para evitar la propagación de la enfermedad en el centro de trabajo, y en ninguna circunstancia podrá el empleador retirar la oferta de trabajo o realizar el despido de la persona en caso de un resultado positivo, ya que esto constituye un acto discriminatorio, según lo dispuesto por los artículos 404, 406 y 408 del Código de Trabajo.

Las empresas que practiquen los exámenes médicos deberán hacerlo asumiendo su costo económico asociado y, en caso de resultado positivo, remitir al trabajador a la Seguridad Social para que pueda recibir el tratamiento adecuado.

Además, esta normativa no se exenta la responsabilidad del trabajador, en caso de presentar algún síntoma, el deber de comunicar de inmediato al patrono y posterior a ello trasladarse a un centro de salud para su valoración. A partir de ello, las opciones serían que requiera una incapacidad, una posible cuarentena o bien, que trabaje desde su casa, sin socavar sus derechos y obligaciones pertinentes, por el tiempo que sea necesario.

Conclusiones

A continuación de detallan las conclusiones por objetivo:

Objetivo 1: Comparar la situación laboral de las personas trabajadoras en Costa Rica antes de la pandemia y durante el Covid-2019.

- Los derechos y beneficios de las personas trabajadoras son irrenunciables y esto consolida así uno de los principios más importante de la materia laboral en beneficio de las personas trabajadoras.
- El Código de Trabajo a pesar de ser una ley de 1943, fue una de las bases fundamentales para afrontar la situación generada entre patronos y personas empleadas. Esto en virtud de los artículos del 73 al 79 sobre la suspensión y la terminación de los contratos de trabajo. Además, el amplio espectro de protección que tiene esta legislación hacia las personas trabajadoras permitió que una vez se implementada la Ley para regular el teletrabajo, número 9738, se aplicara la normativa existente y ya regulada en este mismo Código de Trabajo, sin necesidad de aplicar reformas. Esto gracias a que la Ley especial de teletrabajo mantenía las mismas condiciones laborales.
- Desde el inicio de la pandemia ocasionada por el Covid-19 las autoridades gubernamentales preveían una alta afectación en las fuentes de trabajo, así como un incremento en los niveles de pobreza de los hogares costarricenses.

- Costa Rica cuenta con un marco legal robusto el cual permitió que el Estado costarricense implementara acciones y normativas que permitan salvaguardar la integridad de la ciudadanía en momentos de crisis o emergencias sanitarias.
- En donde no predomine una declaratoria de emergencias, las modificaciones en las condiciones de trabajo deben de ejercerse dentro de los límites, evitando la extralimitación, capaz de modificar las condiciones esenciales del contrato en perjuicio de la persona trabajadora y lo que implicaría la posibilidad de dar por rota la relación laboral con responsabilidad patronal.
- Entre marzo y abril de 2020, producto de las medidas de confinamiento y restricción al movimiento, la fuerza laboral disminuyó en 129 mil personas y la población desempleada alcanzó a 468 personas, 190 mil personas más en comparación con el mismo periodo del año anterior, aumentando de manera paralela los niveles de pobreza y pobreza extrema.
- El porcentaje de las personas ocupadas que trabajan menos de 40 horas por semana y desean trabajar más horas se estimó en 17,6 por ciento, aumentando de forma interanual en 8,0 puntos porcentuales. respecto al trimestre marzo, abril y mayo 2019.
- En Costa Rica, en la misma medida que aumentó el desempleo ganó terreno el empleo de tiempo parcial, relacionado principalmente con la creciente expansión de relaciones labores atípicas que surgieron con los avances tecnológicos y el desarrollo de aplicaciones digitales principalmente dedicadas al transporte, entrega de alimentos y paquetes a domicilio, cuya demandan aumentó tanto para quienes solicitan el servicio de la plataforma, como para quienes buscan una alternativa de empleo en ella.

- El acoso laboral es una de las formas de violencia que se manifiesta en la dinámica de trabajo, afecta a las personas en diferentes esferas de la vida (familiar, laboral y social), además afecta el desempeño, el ambiente laboral y la imagen corporativa, extrapolándose en una situación en la los espacios laborales y personales se funcionaron en un solo lugar y que al carecer de una legislación específica que lo castigue provoca que en la mayoría de los casos no se denuncia, aumentando así los problemas de salud física y mental de las víctimas. Esta no es una vulneración que nace producto de la pandemia, sino por el contrario es una vulneración que se viene generando desde tiempo atrás, sin embargo, es posible concluir que al implementar nuevas modalidades de trabajo y disminuir la presencialidad, las conductas de acoso laboral evolucionan al ambiente virtual, y es que, al no existir un verdadero fuero de protección específico, dado por ley, como sucede con el acoso sexual, es probable, que existan cifras oscuras, a nivel de estadísticas, ocasionando problemas de salud física y emocional a las personas que lo sufren. Además, temas relacionados con la definición de objetivos y métricas de trabajo, así como la falta de regulación del derecho de desconexión pueden ser estrategias utilizadas para generar violencia en los entornos de trabajo que van en detrimento de los derechos de las personas trabajadoras y que son situaciones que tomaron trascendencia producto de la pandemia.

Objetivo 2: Identificar las principales vulneraciones de los derechos laborales de las personas generadas por las medidas sanitarias emitidas por el Gobierno de Costa Rica, según el derecho comparado.

- El derecho al trabajo es un derecho fundamental adoptado en la Constitución Política costarricense, que lo instituye como una obligación moral de toda persona ante la sociedad y establece como obligación del Estado el procurar que todos los ciudadanos tengan ocupación honesta y útil, con una remuneración, velando por que a causa de esta no se generen vulneraciones hacia la persona. Sin embargo, es posible concluir que al aplicarse las suspensiones de contrato y la reducción de jornada este derecho se vio vulnerado y más aún cuando a causa de este se vulneran otros derechos de manera transversal, como lo son el derecho a la educación, a la salud y a la vivienda, entre otros. Es posible afirmar esto, ya que al no contar con un salario o al ser reducido, su capacidad para cubrir necesidades básicas disminuye proporcionalmente, colocándolo en una posición vulnerable por su condición de pobreza o pobreza extrema.
- En el caso de los contratos por tiempo indefinido, cuando la reducción de jornada se aplica, no es posible afectar el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones laborales concernientes al preaviso y la cesantía, se tomará como referencia los salarios anteriores a la reducción de jornada. En el caso de los contratos a tiempo fijo o para obras determinadas, no se puede afectar el pago de daños y perjuicios. Siendo así, si permite la afectación en el cálculo del aguinaldo, esto debido a que según la fórmula establecida para calcular el momento a devengar por concepto de aguinaldo se deben sumar todos los salarios recibidos entre el primero de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso, y

dividirse entre 12, esto implica que aquellas personas que tuvieron reducción de jornada o suspensión de contrato, solo podrán tomar en cuenta el monto recibido y no su salario completo, lo que significa que el aguinaldo se ve disminuido de manera proporcional según la medida que le fue aplicada.

- Para evitar colocar a la mujer en una posición vulnerable, el gobierno definió que la medida de reducir la jornada laboral se debe aplicar de manera proporcional en consideración de la paridad de género de la planilla para evitar la discriminación contra las mujeres y no estipuló la negativa de aplicar esta medida a las mujeres en estado de embarazo o lactancia.
- El bono Proteger fue creado con la intención de dotar a las personas beneficiarias de un subsidio temporal de desempleo para coadyuvar en la satisfacción de las necesidades básicas de sus hogares, frente al impacto socioeconómico provocado por el Covid-19, como una medida de acción por parte del Estado, como responsable de velar por el bien común de la población, no obstante, este beneficio está sujeto a la disponibilidad y suficiencia de recursos, con una proyección máxima de entrega de tres meses consecutivos. Sin embargo, la pandemia se extendió por más de un trimestre, y el Gobierno autorizó la suspensión de contratos y la reducción de jornadas por un periodo de tres meses, prorrogables hasta por dos períodos iguales, en los casos donde se mantuvieran los efectos negativos, es decir, que una persona cuyo patrono se acogió a la suspensión de contrato desde inicio de la pandemia y optó por las dos prórrogas, mantuvo su contrato suspendido por un periodo de hasta nueve meses y 12 si labora en el sector turismo, dejándole en una posición de desprotección sin posibilidad de recibir ningún ingreso que le permitiera

subsanan sus necesidades básicas, como el acceso a vivienda, educación, salud y alimentación, colocándolo en una posición vulnerable por su condición de pobreza o pobreza extrema.

- La recuperación del empleo es diferente según el sector que se analice, producto del paulatino levantamiento de restricciones impuestas por el gobierno, generando una mayor vulneración de los trabajadores según sea el ámbito laboral en el que se desempeñen, siendo el sector turismo uno de los más afectados, ya que fue el único sector al que se le autorizó, en el marco de la emergencia nacional, prorrogar por cuatro períodos iguales la suspensión o reducción de la jornada laboral, el doble en comparación con el resto de sectores comerciales, y en contraposición a lo referente a sectores como restaurantes y bares que no está incluido en la categoría turística pudieron aumentar su nivel de afluencia gracias al levantamiento de restricciones como el nivel de aforo.
- Las personas que trabajan en los sectores laborales dedicados a la categoría “Comercio” son los más afectados por la suspensión de contratos, seguidos por la categoría de “Servicios” y “Construcción”, afectando a un total de 81 mil 273 personas en todo el país. La actividad “Extractiva” fue la que registró menos solicitudes e impactó a un total de 65 personas.
- Producto de la reducción de jornada, 157 mil 928 personas de todo el país vieron afectados sus ingresos, siendo la provincia de San José la más afectada, seguida por Alajuela y Cartago.

- Panamá al igual Costa Rica emitió un Decreto en el que ordenó el cierre temporal de establecimientos comerciales y empresas de naturaleza jurídica y natural en todo el territorio, además, emitió otro decreto que autorizó la suspensión de contratos de las empresas cuyas operaciones fueron cerradas, provocando así que los niveles de desempleo aumentaran hasta un 25 por ciento, superior al 20,1 registrado por Costa Rica.
- Tanto las medidas adoptadas por Costa Rica como por Panamá llevaron a semiparalizar desde marzo de 2020 la fuerza laboral, cuando ambos Gobiernos decretaron el Estado de Emergencia, desamparando así a las personas trabajadoras, impactando sus ingresos, generando una desprotección social y aumentando de manera desproporcional los niveles de pobreza.
- La economía informal es particularmente vulnerable y sensible a los impactos de la pandemia generada por el Covid-19. El empleo informal creció respecto al total de la ocupación, y se caracteriza por ser una población que carece de seguridad social (acceso a seguro de salud y/o riesgos profesionales), y ser de bajos ingresos.
- Las nuevas formas de empleo y particularmente, los empleos en plataformas son empleados que se sustentan en la informalidad y cuyos colaboradores están más expuestos a las consecuencias de la crisis económica.
- El adelanto de vacaciones propuesto como medida alterna para evitar la suspensión temporal del contrato laboral, constituye una vulneración al derecho a vacaciones que adquiere toda persona después de cincuenta semanas continuas trabajadas, desvirtuando

de esta manera su carácter profiláctico, el cual está dirigido a proteger la salud de trabajador y reponer las fuerzas mentales y físicas para continuar las labores. Esta medida pone en desventaja a la persona trabajadora ya que se permite acceder al adelanto de hasta dos semanas de vacaciones, previo acuerdo entre las partes, no obstante, se desconoce por cuánto tiempo se prolongarían las restricciones, por lo que este periodo se podría volver insuficiente y generar un saldo negativo de días de vacaciones que de manera proporcional el empleado deberá retribuir a su patrono según el acuerdo alcanzado entre las partes.

Las vacaciones constituyen uno de los derechos trascendentales de trabajador, y que su razón de ser se constituye en el necesario descanso, luego de un lapso efectivo de labores, con el objetivo de reponer las fuerzas físicas y mentales y así continuar con las labores, de ahí es que se afirma que las vacaciones tienen un carácter profiláctico, dirigido a proteger la salud de trabajador.

La falta de regulación en cuanto al tema de adelanto de vacaciones puso en desventaja a las personas trabajadoras frente a los empleadores en tiempos de crisis, ya que quedan algunos vacíos, por ejemplo, lo relacionado con quién debe asumir el pago de los días de vacaciones si se finaliza la relación laboral antes de cumplir el tiempo establecido para calcular el adelanto del derecho.

Objetivo 3: Analizar la modalidad de teletrabajo como una alternativa utilizada en época de pandemia.

- Ante la inclusión de la modalidad de teletrabajo, como medida para mitigar la propagación de la enfermedad en los centros de trabajo, los puestos de trabajo no teletrabajables se quedaron sin opciones y debieron optar por la suspensión del contrato, vulnerando así su derecho al trabajo.
- A pesar de que la normativa que regula el Teletrabajo en Costa Rica establece como parte de las obligaciones de las personas empleadoras y determinar que serán los encargados de proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas requeridos para las labores, dada la forma abrupta e inesperada con que un alto porcentaje de la población debió ser enviada a teletrabajar en tiempo de pandemia y ante la rapidez con la que se aplicaron las restricciones en el país, esta es un lineamiento que en todos sus extremos no se aplicó, ya que las empresas no estaban preparadas para dar respuesta a este lineamiento y debieron enviar a sus empleados a teletrabajar en muchas ocasiones con su propio equipo, quienes en ocasiones debieron incurrir en gastos de mobiliario y equipo electrónico, para cumplir con sus jornadas.
- Producto del teletrabajo las personas debieron asumir los gastos que implica el uso intensivo de electricidad e Internet y en ocasiones se vieron en la necesidad de incrementar las capacidades contratadas para tener la conexión.

- La falta de legislación relacionada con el derecho a la desconexión digital se vuelve una vulneración de los derechos laborales de las personas, esto porque la normativa vigente no impide al patrono obligarles a estar conectados a alguna plataforma o atender consultas fuera de su horario laboral, impidiendo, a su vez, la aplicación de sanciones a los patronos que acostumbran estas prácticas.
- La falta de legislación relacionada con el derecho a la desconexión digital permite que las personas mantengan jornadas de trabajo extensas que sobrepasan los límites establecidos por ley y sin posibilidad de percibir la retribución económica correspondiente a las horas extras.

Objetivo 4: Analizar la legalidad de la obligatoriedad de la vacuna contra el Covid-19 como una causa de despido.

- El derecho a la salud es un derecho ciudadano reclamable ante las autoridades de salud y ante el Estado en general, respaldado tanto en la Constitución Política como en votos emitidos por la Sala Constitucional.
- El Ministerio de Salud cuenta con un marco legislativo robusto que le faculta, entre otras cosas, para declarar una zona del territorio nacional como epidemia y prever las medidas en caso de peligro, amenaza o invasión de enfermedad, las cuales son de acatamiento obligatorio para todas las personas. Así como la potestad para definir el esquema de vacunación básico obligatorio y actualizarlo según necesidad.

- Según la normativa nacional vigente y las resoluciones emitidas por la Sala Constitucional la obligatoriedad de la vacuna para toda la población no implica una violación a los derechos fundamentales y constitucionales.
- El Ministerio de Salud mediante la Comisión Nacional de Vacunación y Epidemiología son los entes con la facultad para establecer los casos de excepción de la vacunación por casos médicos.
- Toda persona costarricense, que no cuenta con algún caso de excepción ante la vacunación, debe atender el llamado emitido por las autoridades sanitarias ante cualquier asunto relacionado con la salud pública.
- La vacunación obligatoria para todas las personas trabajadoras del sector público y para aquellas del sector privado, cuyo patrono haya incluido la indicación dentro de sus políticas o lineamientos, la negativa del trabajo a vacunarse puede considerarse una causal de despido, siempre y cuando se cumpla con el proceso definido por el Ministerio de Trabajo en su criterio técnico.
- En temas de vacunación obligatoria, siempre se priorizará la salud pública frente a otros bienes jurídicos o derechos constitucionales.

Recomendaciones

- Promover políticas públicas que favorezcan la reactivación de las fuentes de trabajo, mediante la reincorporación de mano de obra, mediante incentivos fiscales por un tiempo definido, así como la definición de una moratoria de requisitos legales para la constitución de nuevas empresas o PIMES o el establecimiento de una ventanilla única que disminuya los aspectos burocráticos ante la creación de un nuevo negocio.
- Generar una legislación laboral que venga a regular el trabajo informal generado mediante plataformas digitales, que permita a las personas que ofrecen el servicio acceder a servicios básicos como cobertura de seguro de riesgos de trabajo, acceso a incapacidades y cotizar para una pensión. Ver propuesta en el apartado de material complementario.
- Promover una reforma al Código de Trabajo en el que se regule mediante el carácter excepcional el adelanto de vacaciones, así como el detalle de cómo proceder ante una ruptura laboral posterior y antes de cumplir con el plazo contemplado como parte del adelanto de vacaciones. Ver propuesta en el apartado de material complementario.
- Promover una legislación que prevenga y sancione el acoso laboral en el sector público y privado, tomando en consideración que se encuentra en la Asamblea Legislativa llamado Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el sector público y privado, bajo el expediente 20873 y el pronunciamiento emitido por la Defensoría de los Habitantes, con el fin de mejorar la propuesta y eliminar los criterios de ambigüedad y delimitación.

- Una vez finalizada la pandemia, promover que tanto las empresas públicas como privadas mantengan la modalidad de teletrabajo como un beneficio al que tienen acceso las personas trabajadoras y del que se beneficia la organización también, a través de herramientas como por ejemplo incentivos fiscales.
- Revisar la reforma relacionada con la desconexión digital y proponer incluir especificaciones de exclusión y creación de la política, tal como ejemplo de Colombia y España, así como lo concerniente a las horas extras. Ver propuesta en el apartado de material complementario

Bibliografía

Arias, L. (2012) Principales principios del Derecho Laboral Individual. Revista Judicial, Costa Rica (N° 105). https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/documentos/revs_juds/revista%20105/revista%20105%20formato%20htm/pdf/07_principales.pdf

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (18 de setiembre de 2019). Ley para regular el teletrabajo, número 9738. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753

Asamblea Legislativa. (10 de marzo de 2021). Reforma Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación, número 42889-S. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=93861

Asamblea Legislativa. (18 de julio de 2001). Ley Nacional de Vacunación, número 8111. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=46782&nValor3=49594&strTipM=TC

Asamblea Legislativa. (20 de mayo de 2005). Reglamento a la Ley Nacional de Vacunación, número 32722-S. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=55809

Asamblea Legislativa. (28 de setiembre de 2020). Proyecto de Ley, Reforma al inciso d) del artículo 9 de la Ley para regular el Teletrabajo, número 9738, de 19 de setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores. Recuperado de: http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx

Asamblea Legislativa. (30 de octubre de 1973). Ley General de Salud, número 5395. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=6581#ddown

Boletín Oficial del Estado de España (BOE). (2020). Disposiciones generales, Ley 28/2020, de trabajo a distancia (Volumen 253), página 79929 – 79971. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

Caja Costarricense de Seguro Social. (junio 2021). Manual de Procedimientos para la ejecución de vacunación contra COVID-19 en los establecimientos de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social. Recuperado de: <https://repositorio.binasss.sa.cr/repositorio/bitstream/handle/20.500.11764/3676/273.%20Version%206%20Manual%20de%20Procedimientos%20Vacunaci%c3%b3n%20contra%20COVID-19%20VERSION%20FINAL.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL). (2018). *Tema: Principios del Derecho Laboral*. <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=OTgw>

Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (IICE) de la Universidad de Costa Rica. (4 de mayo de 2020). “Estimación de los efectos de la COVID-19 sobre la economía costarricense”. <https://socialprotection.org/discover/multimedia/estimaci%C3%B3n-de-los-efectos-de-covid-19-sobre-la-econom%C3%ADa-costarricense>

Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (IICE) de la Universidad de Costa Rica. (Julio de 2020). “Trimestre móvil febrero-marzo-abril 2020 Encuesta Continua de Empleo: Principales Indicadores”. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reece-mam2020.pdf>

Ley número 5395 Ley General de Salud. (30 de octubre de 1973). Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=6581

Ley número 9832 Reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional. (23 de marzo de 2020). Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=90789

Ley número 9937 Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional. (13 de enero de 2021). Recuperado de: <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/archivos/legislacion/Ley%20No.%209937.pdf>

Ley número 9982 Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo en el sector turismo, ante la declaratoria de emergencia nacional. (21 de mayo de 2021). Recuperado de: <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/archivos/legislacion/9982.pdf>

Ministerio de Salud. (29 de abril de 2016). Reglamento para el Programa de Teletrabajo en el Ministerio de Salud, Decreto número 39734-S. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=81744&nValor3=104368&strTipM=TC

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá. (19 de marzo de 2020). Decreto Ejecutivo número 500 – Medidas Sanitarias para reducir, mitigar y controlar la propagación de la pandemia por la enfermedad Coronavirus Covid-19 en el país. Recuperado de: <https://www.mitradel.gob.pa/decretoscovid19/decreto-ejecutivo-no-500-de-19-de-marzo-de-2020-minsa/>

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá. (20 de marzo de 2020). Decreto Ejecutivo número 81 – Suspensión de Contratos. Recuperado de: <https://www.mitradel.gob.pa/decretoscovid19/decreto-ejecutivo-no-81-de-20-de-marzo-de-2020-suspension-de-contratos-mitradel/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (12 de octubre de 2021). Criterio General sobre Vacunación Obligatoria contra el Covid-19 DAJ-OF-132-2021. Recuperado de: <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/archivos/DAJ-OF-132-2021.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (junio 2020). Situación del Teletrabajo ante el Covid-19. Recuperado de:

https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/informe_teletrabajo_covid19.pdf

Muñoz, D., Núñez, M. (10 de junio de 2020). Pandemia abre las puertas para retroceso en derechos laborales. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/pandemia-abre-las-puertas-para-retroceso-en-derechos-laborales/#:~:text=Pandemia%20abre%20las%20puertas%20para,profundizar%C3%A1%20la%20brecha%20hoy%20existente>

Olivares, J. (s.f.). Difusión histórica: italianos de Mantua; precursores de la huelga en Costa Rica: 1887 – 1889. Recuperado de: <https://historiauned.net/profesor/editar/944-difusion-historica-italianos-de-mantua-precursores-de-la-huelga-en-costa-rica-1887-1889>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (18 de marzo de 2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (30 de junio de 2020). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo, quinta edición. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (octubre de 2021). Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas. [Llamamiento mundial de la OIT a la acción para una recuperación centrada en el ser humano - InfoStories \(ilo.org\)](#)

Organización Internacional del Trabajo. (s.f). El impacto de la pandemia de la COVID-19 en el mundo del trabajo. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Campaigns/covid19/globalcall#covid-impact>

Presidencia de la Republica de Costa Rica. (16de marzo de 2020). Decreto Ejecutivo número 4227-MP-S. <https://www.presidencia.go.cr/bicentenario/wp-content/uploads/2020/03/Decreto-Ejecutivo-42227-Emergencia-Nacional.pdf>

Presidencia de la República y Ministerio de Salud. (12 de octubre de 2021). Decreto Ejecutivo número 43249-S. Recuperado de: <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/archivos/legislacion/decreto%20%2043249-S.pdf>

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (18 de junio de 2010). *Resolución N° 10892 - 2010*. Recuperado de: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-481540>

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (5 de julio de 1991). *Resolución N° 01294 – 1991*. Recuperado de: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-86830>

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (7 de setiembre de 1994). *Resolución N° 05130*. Recuperada de: <https://vlex.co.cr/vid/-497286330>

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. (30 de mayo del 2003). *Resolución N° 00258 – 2003*. Recuperado de: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-823400>

Sistema de la Integración Centroamericana. (abril, 2020). La protección social en Costa Rica.

Recuperado de: <https://sisca.int/ocades-text/formacion/1-publicaciones/serie-de-infografias/desarrollo-proteccion-e-inclusion-social/covid-19-medidas-implementadas-por-los-paises-de-la-region-sica/1196-medidas-implementadas-en-costa-rica-ante-la-crisis-por-la-covid-19/file>

Material Complementario

Partiendo del análisis realizado en esta investigación, las conclusiones y recomendaciones indicadas, se ponen las siguientes reformas a la legislación laboral costarricense, con el objetivo de minimizar y proteger los derechos de las personas trabajadoras.

1. Propuesta de Reforma el proyecto de Ley Reguladora de los Servicios de Transporte de Personas por medio de Plataformas Tecnológicas número 21.587

Se sugiere replantear el proyecto de Ley Reguladora de los Servicios de Transporte de Personas por medio de Plataformas Tecnológicas número 21.587 ya que es una regulación que deja por fuera la prestación de servicio de repartición de alimentos y mensajería mediante el uso de estas tecnologías

Se propone ampliar su alcance y cambiar el nombre a Ley Reguladora de los Servicios de Transporte de Personas y entregas por medio de Plataformas Tecnológicas.

Reformar los siguientes artículos:

Artículo 1: Crear el marco normativo que regule la operación en el país de los servicios prestados mediante plataformas tecnológicas.

Artículo 25- Requerimientos de acreditación para conductores:

Para acreditarse ante una Empresa de Servicios de Transporte por medio de plataformas tecnológicas, los conductores deberán:

- a) Contar con licencia de conducir B1 o A1, según sea el caso, con al menos tres años de haber sido emitida.
- b) Acreditar que se encuentran debidamente inscritos y al día como trabajadores independientes ante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).
- c) Acreditar que se cuenta con un Seguro de Riesgos de Trabajo vigente ante el Instituto Nacional de Seguros (INS).
- d) Demostrar inscripción como contribuyente en el Ministerio de Hacienda bajo la actividad económica pertinente que regula la presente ley.

2. Propuesta de reforma al Código de Trabajo que regule el adelanto de vacaciones:

Se propone agregar en el Código de trabajo un apartado concerniente al adelanto de vacaciones.

- a) Se considerará adelanto de vacaciones el disfrute proporcional a cincuenta semanas de trabajo, cuyo mínimo será de dos semanas, y se podrá optar solo por un máximo a lo equivalente a un año laborado de manera continua al servicio de un mismo patrono.
- b) El adelanto de vacaciones será posible solo en casos excepcionales de calamidad pública o como medida alterna para evitar la suspensión del contrato laboral y debe ser de común acuerdo entre las partes.
- c) En caso de terminar el contrato laboral antes de cumplir el periodo contemplado para el cálculo del adelanto de vacaciones se aplicará de la siguiente manera:
 - a. Cuando el patrono despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo 81, procederá el cobro correspondiente al trabajador de los días de vacaciones disfrutados de manera anticipada y que aún adeuda al patrono.
 - b. Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquiera de las causas enumeradas en el artículo 83, podrá conservar el derecho de los días disfrutados de manera anticipada, así como el pago del derecho a la indemnización y prestaciones legales.
 - c. Cuando el trabajador cese en su trabajo bajo renuncia voluntaria, deberá pagar al patrono los días de vacaciones disfrutados de manera anticipada y que aún adeuda al patrono.

3. Propuesta de reforma a la Ley de Teletrabajo, relacionada con el derecho a la desconexión digital:

- a) La empresa deberá contar con una política interna de teletrabajo en la que se definan buenas prácticas que se deben mantener mediante esta modalidad y que detalle, además, el derecho a la desconexión y el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga laboral e informática.

Esta política debe definir el procedimiento para interponer quejas producto a la vulneración de este derecho.

- b) Será responsabilidad de empleador:

- Vigilar el cumplimiento de la jornada y el uso con fines laborales de las herramientas tecnológicas institucionales.
- Promover que las personas trabajadoras puedan disfrutar de manera efectiva del tiempo de descanso.

- c) Sobre la jornada extraordinaria:

- La jornada extraordinaria debe ser temporal y excepcional.
- Si las condiciones del puesto lo requieren la jornada puede extenderse hasta cuatro horas más, como tiempo extraordinario, previa autorización de la jefatura, y no exceder un máximo de 12 horas diarias laboradas y un máximo de 48 semanales, en el caso de jornada diurna.
- Se deberá reconocer el pago de horas extras para los teletrabajadores, siempre que exista un acuerdo previo sobre la extensión de la jornada laboral entre el teletrabajador y una jefatura superior, el tiempo servido adicional deberá pasarse al 1.5.

CARTA DE LECTOR

San José,

Universidad Hispanoamericana
Sede Llorente
Carrera

Estimado señor

El estudiante CARLOS CUBERO HURTADO, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "Vulneración de los Derechos Laborales de las Personas en Costa Rica", el cual ha elaborado para obtener su grado de Licenciatura en Derecho.

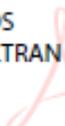
He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

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

Atte.

Firma
Nombre VIVIAN BELTRAN VILLALOBOS
Cédula 6291849
Carné 13151

VIVIAN DE LOS
ANGELES BELTRAN
VILLALOBOS
(FIRMA)



Firmado digitalmente por
VIVIAN DE LOS ANGELES
BELTRAN VILLALOBOS
(FIRMA)
Fecha: 2022.07.07 19:13:04
-06'00'

CARTA DEL TUTOR

Heredia, 29 de abril del 2022

Lic. Piero Vignoli Chesler
Carrera de Derecho
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

El estudiante CARLOS CUBERO HURTADO, portador de la cédula de identidad número 111050090, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado: **"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS EN COSTA RICA EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19"**, el cual han elaborado para optar por el grado académico de licenciatura en derecho.

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

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

A)	ORIGINALIDAD DEL TEMA	10%	10%
B)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20%
C)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	30%	30%
D)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20%
E)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEÓRICO	20%	20%
TOTAL			100%

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

Atentamente,

ENRIQUE
PORRAS
TORRES (FIRMA)

Firmado digitalmente
por ENRIQUE PORRAS
TORRES (FIRMA)
Fecha: 2022.04.29
21:44:52 -06'00'

Enrique Porras Torres
Cédula de identidad N. 1-546-925
Carné del Colegio de Abogados N. 15419

DECLARACIÓN JURADA

Yo **Carlos Eduardo Cubero Hurtado**, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número **1-1105-0090** egresado de la carrera de **Derecho** de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de este acto y debidamente apercebido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de **Licenciatura en Derecho**, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: **Vulneración de los Derechos Laborales de las Personas en Costa Rica, en el Contexto de la Pandemia generada por el Covid-19**, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que estos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los nueve días del mes de mayo del año dos mil veintidós.

Carlos CH.

Firma del estudiante

Cédula: 1-1105-0090

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION**

San José, 13 julio 2022

Señores:
Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) CARLOS CUBERO HURTADO con número de identificación 1-1105-0090 autor (a) del trabajo de graduación titulado VULNERACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS EN COSTA RICA, EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA GENERADA POR EL COVID -19 presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar por el título de LICENCIATURA; ~~SI~~ NO) autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

Carlos Ch.
Firma y Documento de Identidad